

شخصية ضابط الشرطة

بين الواقع والمأمول

(دراسة قانونية - نفسية - إحصائية - تحليلية)



مكتبة

طارق إبراهيم الدسوقي عطية



دار الجامعة الجديدة

٣٨ ش سوتير - الأزاريطة - ت ٤٨٦٨٠٩٩

دار الجامعة الجديدة

دار الجامعة الجديدة

٣٨ شارع سوقير - الأزارطة
الإسكندرية تليفاكس : ٤٨٦٨.٩٩
E-mail : darelgamadelgadida@hotmail.com

إهداء
 إلى مكتبة الاسكندرية
 ذلك الصرح الشامخ
 الذي يشرف أي باحث يأت
 لتواجده رحله بيته المؤلفات
 التي تدخر بها وعلى الأرفف
 العريقة التي تحوى أعظم الأعمال
 الكوي ذلك المؤلف د. رجوة اللب
 أنه أقون عنه حسنه خير إدارة المسبة
 المحترمة.

التأليف:
 الدكتور / طارق إبراهيم الدسوقي عطية
 ١٩
 ١٢
 ١٤٩٧
 ٢٠٠٦

إهداء ٢٠٠٦

الدكتور / طارق إبراهيم الدسوقي عطية
 الإسكندرية

شخصية ضابط الشرطة بين الواقع والمأمول

(دراسة قانونية - نفسية - إحصائية - تحليلية)

الدكتور
طارق إبراهيم الدسوقي عطية

2007

دار الجامعة الجديدة للنشر
٢٨ شارع سنو - الأزقة - المكتبة ت ٩٩٠٠٩٨٨
Email : darelgamaelgadida@hotmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا ﴿ فَالْهَمَّهَا فُجُورَهَا

وَتَقْوَاهَا ﴿ قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا ﴿

وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا ﴿

سورة الشمس
الآيات ١٠:٧

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

❖ إلى روح والدي الطاهرة الأستاذ/ إبراهيم الدسوقي.

❖ والدتي الحبيبة والجنة تحت قدميها.

❖ زوجتي الغالية ومنة القلب ولؤلؤة الروح وقرة
العين محمد.

• مقدمة:

قليلة هي الأفكار التي ساهمت في تغيير الإنسانية، ويأتي على قمة هذه الأفكار فكرة الدولة القانونية التي تعد فاصلا رئيسيا في تاريخ الإنسانية بين مرحلتين، مرحلة زائلة من هذا التاريخ- هي مرحلة الدولة البوليسية- وبداية مرحلة جديدة رسخت فيها مفاهيم الديمقراطية وشاع فيها احترام حقوق الإنسان. فالديمقراطية لم تعد تراث الماضي البعيد الذي نشأ في أثينا قبل الميلاد، بل أصبحت بكل أساليبها وأشكالها هي الاتجاه الغالب في عالمنا المعاصر، فقد أصبح الحاضر يزخر بثورات الديمقراطية، تلك التي هبت في السنوات الماضية الأخيرة، ولم يعد في مقدور أحد أن يوقف هذا التيار المتدفق أو يحدد اتجاهاته أو يعترض طريقه^(١).

وإذا كانت الدولة القانونية هي دولة الديمقراطية التي تحترم فيها السلطات نصوص التشريع، فإنه يأتي على قمة هذه النصوص تلك التي تكفل احترام حقوق الإنسان. وتجدر الإشارة إلى أن سيادة القانون ليست ضمانا مطلوبا لحرية الفرد فقط، ولكنها الأساس الوحيد لمشروعية السلطة في ذات الوقت. وفي هذا الشأن ينص دستور ١٩٧١ لجمهورية مصر العربية على أن: "سيادة القانون هي أساس الحكم في الدولة".

هذا ويأتي في مقدمة وظائف الحكم في الدولة كفالة الأمن الخارجي، وحماية الأمن الداخلي، وتكفل الشرطة حماية الأمن الداخلي للمجتمع، وذلك أعمالا لنص المادة (١٨٤) من الدستور التي تنص على أن:

" الشرطة هيئة مدنية نظامية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية "

وتختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام والآداب، وحماية الأرواح والأعراض والأموال، وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها

١ - للمزيد بشأن الديمقراطية وأساليبها يراجع مؤلف: الأستاذ/ صلاح الدين حافظ - صدمة

الديمقراطية - الهيئة المصرية العامة للكتاب - مكتبة الأسرة - ط ٢ - سنة ٢٠٠١.

حال وقوعها، كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمان للمواطنين في كافة المجالات، وبتنفيذ ما تقرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات^(٥).

ويدور موضوع الدراسة حول شخصية ضابط الشرطة بين الواقع والمأمول، عبر عرض لكافة الجوانب النفسية والأخلاقية والبدنية والقانونية والثقافية، والتي تساهم مجتمعة في الارتقاء بشخصية ضابط الشرطة، وتساعد على الرقي بمستوي الأداء الأمني لبلوغ الغايات المحددة المنشودة. وتستعرض الدراسة جانباً هاماً في شخصية ضابط الشرطة هو الجانب الإنساني، فضابط الشرطة الإنسان ذو الشخصية المأمولة هي الشخصية السوية القادرة على البذل والعطاء والرقي بمستوي أدائها الأمني. وذلك في إطار أهمية الدور الذي يؤديه ضابط الشرطة، ممثل السلطة التنفيذية الذي نيظ به تنفيذ السياسة الأمنية، ومراعاة القانون واحترام الحقوق والحريات.

كما تهدف الدراسة إلى بحث السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، التي تسهم في اتصافه بالسواء وتزيد في أدائه ليصل إلى المستوي المطلوب. ولتحقيق أهداف الدراسة وبلوغ ما يتبعه من غايات فإن السؤال الرئيسي الذي طرحه البحث تتمثل صياغته في الآتي:

- كيف يمكن الوصول إلى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة ؟
 - بمعنى آخر: ما هي سبل الارتقاء بشخصية ضابط الشرطة، ليصل إلى مرتبة يمكن له من خلالها التوائم مع المهام الوظيفية المنوط به القيام بها، في إطار من المشروعية وتنفيذ القانون واحترام حقوق الإنسان ؟
- ويتزامن مع هذا التساؤل تساؤل آخر هام هو:

- ما هي الحاجات الضرورية التي تحتاجها شخصية ضابط الشرطة؟
- ثم استعرضت الدراسة أربعة أسئلة فرعية، تمثل الإجابة على كلا منها مرحلة في بناء صرح الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، وهذه الأسئلة:

(٥) المادة الثالثة من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة.

- كيف يتم انتقاء الأفضل من المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة ؟
- كيفية إعداد ضابط الشرطة للنهوض بالمهام الموكولة إليه؟
- كيفية الحد من آثار الضغوط النفسية والاجتماعية والوظيفية، التي يتعرض لها الضابط؟

- ما هي الوسيلة المثلى من جانب الإدارة للتعامل مع الضابط الذي يرتكب تجاوز في عمله؟ هل بتطبيق القانون أم روح القانون؟
وتتبع أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي يؤديه ضابط الشرطة كأحد العناصر الفعالة في جهاز الأمن، وأهمية الدور الذي يمارسه جهاز الأمن كأحد سلطات الدولة في حياة المجتمع، وفي ترسيخ دعائم الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان في دولة المؤسسات والشرعية، دولة القانون.

وفي حدود مصادر العلم التي اتيح للباحث أن المكتبة العربية وربما العالمية، قد خلت من أي دراسة شاملة عن شخصية ضابط الشرطة، وذلك بالرغم من وجود العديد من الدراسات والبحوث التي عرضت لجانب أو آخر من جوانب هذه الشخصية. ولا يخفى عن أحد أن النظرة الأحادية لجانب من جوانب الشخصية، وعرض أحد الضغوط والمعوقات التي تتعرض لها، يصعب أن تضمن العلاج الناجع وتصف الدواء الشافي، بل لابد من نظرة تكاملية تضم بين جنباتها جميع العوامل التي تؤثر على شخصية ضابط الشرطة وتعوق أدائه، وتصوغ الحلول لهذه الضغوط والعوائق. وبدون ذلك يصعب إدراك النجاح لتعظيم الأداء الأمني.

وأنه وإن كانت الدولة بكافة أجهزتها ومؤسساتها يتعين عليها أن تتكامل جهودها لترسيخ مبادئ الديمقراطية واحترام حقوق الإنسان، فإن الأدوار التي تلعبها هذه الأجهزة لتحقيق هذه الغايات ليست متساوية، حيث أن بعض من تلك الأجهزة والمؤسسات تلعب دورا فعالا ورئيسيا ومؤثرا في تحقيق هذا السبيل، ويأتي جهاز الشرطة ضمن هذه الأجهزة، والتي تضم أيضا السلطة التشريعية والسلطة القضائية، وأجهزة الإعلام والثقافة.

ومع تطور مجالات الحياة أصاب ذلك الجريمة والسلوك الإجرامي، فتطورت أشكال الجريمة وتعددت أوجه ممارسة السلوك الإجرامي، ومع هذه المظاهر المتطورة الخارجة عن الشرعية والمنتهكة للقوانين، فإن الأمر يستلزم إعداد الضابط بدنيا ونفسيا وعلميا وقانونيا، وتأهيله عمليا وفكريا حتى يستطيع مواجهة هذه التطورات المستحدثة للجريمة وأشكالها وسلوكها. ووصولاً إلي حقيقة هامة، فإن كافة جهود الإصلاح والتطور التي تبذلها الدولة في كافة مناحي الحياة، سوف يتبخر أثرها وتتبدد طاقاتها، إذا سادت الفوضى وانعدم الإحساس بالأمن.

وبذلك يتضح تشعب الدور الذي يمارسه ضابط الشرطة في المجتمع، وهو بفضل دوره الهام في الكيان الاجتماعي يعطي الإحساس بالأمن لأبناء المجتمع، أنه الأمن الشعوري الذي يبثه في نفوس الآخرين. ويتوازي مع هذا الأداء النفسي أن ضابط الشرطة هو ممثل السلطة المعبر عن هيبة الدولة، المنفذ لنصوص القانون ومبادئ الشرعية.

• الدراسات السابقة:

وفي إطار تواصل رسالة العلم، وأهمية استكمال البحث العلمي عند ما تناولته الدراسات السابقة من موضوعات متعلقة بضابط الشرطة، نجد أن معظم هذه الدراسات قد تناولت ضابط الشرطة من خلال منظور جهاز الشرطة، أو أنها تناولت دراسة جوانب معينة تتعلق بضابط الشرطة.

أولاً - الدراسات القانونية:

تناولت الدراسات القانونية ضابط الشرطة من خلال المنظور الوظيفي، وما يحمله من اختصاصات قانونية حيث أن ضابط الشرطة أحد مأموري الضبط القضائي، وما يترتب على ذلك من مسؤوليات ومهام، وما قد ينتج من أخطاء وتجاوزات تستوجب التأديب والعقاب. وذلك كما يلي:

أ - جانب المسؤولية والتأديب: لعل أهم جانب حاز اهتمام الباحثون هو الجانب التأديبي (المسؤولية التأديبية لضابط الشرطة)، والدراسات بشأنه:

- عن أحكام تأديب ضباط الشرطة (التكليف القانوني لمجالس التأديب وقراراتها)^(١). تناولت الدراسة إجراءات إحالة الضباط إلى المحاكمة التأديبية وأثار ذلك وضمانات هذه الإجراءات، وتطور التكليف القانوني للقرارات مجالس التأديب. وانتهت الدراسة إلى تكليف هذه القرارات على أنها أحكام قضائية، طبقاً لأحكام المحكمة الإدارية العليا.
- ودراسة عن: الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة^(٢). تناولت إجراءات التأديب التي تتخذ في حالة ارتكاب ضباط الشرطة لمخالفة، وضمانات ضباط الشرطة في مواجهة سلطات التأديب.
- ثم دراسة عن: حدود السلطة والمسئولية الإشرافية مع التطبيق على الشرطة^(٣). تهدف وضع حدود وضوابط للسلطة والمسئولية الإشرافية، للرئيس الإداري في المستويات الإدارية عامة، جهاز الشرطة. وأوضحت الدراسة أنواع المسئولية القانونية وأوجه الاختلاف بين المسئولية المدنية والجنائية والتأديبية. ومن نتائج الدراسة اتجاه سلطات التأديب في الشرطة، للتوسع في المسئولية الإشرافية.
- ودراسة أخرى عن: التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة (دراسة مقارنة)^(٤). تستهدف بيان الجانب التأديبي لضباط الشرطة، حيث أبرزت أهمية وضع قواعد

١- للمزيد يراجع: لواء دكتور/ محسن العبودي - أحكام تأديب ضباط الشرطة (مع دراسة خاصة للتكليف القانوني لمجالس التأديب) - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٠.

٢- لواء/ محمد ماجد باقوت- الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة- الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٣- ص ٤.

٣- للمزيد يراجع: عقيد دكتور/ سمير محمد قطب - حدود السلطة والمسئولية الإشرافية مع التطبيق على الشرطة - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٧.

٤- للمزيد يراجع: دكتور/ محمد سيد أحمد - التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على ضباط الشرطة (دراسة مقارنة) رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة أسيوط - أسيوط - سنة ٢٠٠٠.

- وضوابط تكفل تحقيق التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، من خلال وضع قائمة بالمخالفات تقابلها قائمة بالعقوبات.
- ودراسة حديثة عن: التأديب في الشرطة (دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة مع الوضع في فرنسا)^(١). أبرزت تأثير طبيعة العمل الشرطي على أحكام التأديب في الشرطة، من خلال استعراض أحكام القوانين المنظمة للتأديب في الشرطة والوظيفة العامة. ومن نتائجها عدم تحقق المشروعية، في تجريم أفعال المخالفة التأديبية لعدم حصرها.
- ودراسة عن الجانب التأديبي موضوعها: المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة (دراسة مقارنة)^(٢). وتهدف إلى إبراز التباين بين المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة مقارنة بالمسؤولية التأديبية للعاملين المدنيين. وتناولت الدراسة المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة من زاوية الفلسفة العامة التي تحكمها. ومن نتائج الدراسة، أن اعتبار هيئة الشرطة هيئة مدنية نظامية - وهو وضع يتوسط كل من الوظيفة المدنية والوظيفة العسكرية - يؤثر في فلسفة المسؤولية التأديبية. وأيضاً صعوبة حصر الواجبات الوظيفية لضباط الشرطة بصورة شاملة، يؤدي إلى عدم أماكن تقنين الجرائم التأديبية، وهو ما يتعارض مع الشرعية التأديبية، التي لا تختلف عن مفهوم مبدأ الشرعية الجنائية.

ب - جانب الوظيفة الشرطية:

تناول الباحثون جانب الوظيفة الشرطية من خلال محورين كلا منهما يكمل الآخر، ويمكن القول أنهما وجهان لعملة واحدة هي السلطة الشرطية، وهما أعمال الوظيفة الشرطية وبيان المسؤولية للوظيفة الشرطية.

١- للمزيد يراجع: عميد دكتور/ علي أمين سليم عيسى- التأديب في الشرطة (مقارنة على ضباط الشرطة) - رسالة دكتوراة - كلية الدراسات العليا - أكاديمية الشرطة - سنة ٢٠٠٢.

٢- للمزيد يراجع: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة (دراسة مقارنة) - رسالة دكتوراة - كلية الحقوق - جامعة أسيوط - أسيوط - سنة ٢٠٠٤.

- * المحور الأول (المسئولية الوظيفية الشرطية) من دراسات هذا المحور:
- دراسة عن أعمال الشرطة ومسئوليتها إداريا وجنائيا: وقد تضمنت بيان أعمال جهاز الشرطة وتقسيم هذه الأعمال، ثم ما يترتب عليها من مسؤوليات للقائمين عليها، وتتووع هذه المسؤوليات بين إدارية وجنائية^(١).
- ودراسة عن سلطات مأمور الضبط القضائي^(٢): أوضحت أن القوانين مهما تكن قيمتها ليست سوي أدوات، وعلى الذين يطبقونها أن يستفتوا ضمائرهم ومسئوليتهم الإنسانية قبل كل شيء. وأهمية التزام القائمين بالعمل الضبطي - من ضباط الشرطة - بالتنظيم القانوني الذي يحول أتباعه دون تقرير مسؤولية جنائية أو مدنية أو إدارية لأهمهم. وعدم جواز التعلل بأن مخالفة القانون باعثها الرغبة في كشف الحقيقة ذلك أن نبل الباحث لا يضيي المشروعية على العمل المخالف للقانون.
- * المحور الثاني - بيان المسؤولية الوظيفية الشرطية: وقد تضمنت بعض من الدراسات التي تناولت مناهج هذه المسؤولية وتجاوزها وآثار ذلك. مثل:
- جرائم السلطة الشرطية^(٣). والتي تناولت عرض للجرائم التي يرتكبها ضباط الشرطة، باعتباره ممثلاً للسلطة الشرطية.
- الحماية الجنائية للحريات الشخصية^(٤). تضمنت موضوع غاية في الأهمية، هو أنه إذا كان الدستور قد حدد مجموعة الحقوق الفردية،

١- للمزيد يراجع: لواء نكتور/ فكري عبد الفتاح الشهاوي - أعمال الشرطة ومسئوليتها إداريا وجنائيا- الإسكندرية- منشأة المعارف- سنة ١٩٦٩، النظرية العامة للمسئولية الشرطية - منشأة المعارف- سنة ١٩٧٤، مناهج التحريات (استدلالات واستخبارات)- منشأة المعارف- سنة ١٩٩٨.

٢- دكتور/ إبراهيم حامد طنطاوي - سلطات مأمور الضبط القضائي - القاهرة - المكتبة القانونية - ط ٢ - سنة ١٩٩٧ - ص ٢.

٣- للمزيد في هذا الشأن يراجع: لواء نكتور/ فكري عبد الفتاح الشهاوي - جرائم السلطة الشرطية - القاهرة - مكتبة النهضة المصرية - سنة ١٩٧٨.

٤- دكتور/ محمد زكي أبو عامر - الحماية الجنائية للحريات الشخصية - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٧٩ - ص ٣.

التي تشكل مجتمعة قاعدة الحرية الشخصية ودعاماتها، وتولي القانون الجنائي كفاءة حمايتها بشكل مكتمل وفعال، فإن ممثلي السلطة العامة وعلى الأخص رجال الشرطة منهم - أثناء أدائهم لرسالتهم، كثيراً ما يتواجدون في ضرورة تدفع بهم إلى " الأضرار " بتلك الحقوق. وقد أوضحت الدراسة ما يقوم به رجال الشرطة من إجراءات كالقبض والتفتيش والحبس والحجز. كما تضمنت الدراسة مجموعة الجرائم المرتكبة باسم الدولة ولحسابها (COMMISES AU NOM ET POUR COMPTE DE L'ETAT) بواسطة ممثلي السلطة العامة، من رجال الشرطة اعتماداً على سلطات وظائفهم.

ثانياً - الدراسات النفسية:

- دراسة نفسية بعنوان (علم النفس الشرطي): تضمنت عرض للأسس العلمية لاختيار رجال الشرطة (مطبقة في U. S. A)، وعرضت الدراسة لميكولوجية التحقيق الجنائي ووسائله، ثم الطرق العلمية في تحديد شخصية المجرم، وإضطرابات الشخصية والجريمة^(١). اعتباراً لأهمية إطلاع رجل الشرطة على هذه المعلومات، والتي خلالها يصبح علم النفس من الأدوات الحديثة المساعدة لرجل الشرطة في أدائه الأمني.
- ودراسة نفسية أخرى بعنوان: (سمات الشخصية المتطلبة للتوجيه المهني لعينة من ضباط الشرطة)^(٢)، اجتهدت لتحقيق هدفين أساسيين: (١) التوجيه المهني السليم لخريجي الشرطة للعمل بالقطاعات الأمنية التي تتلاءم مع سماتهم الشخصية، من خلال اختبارات نفسية مقننة ذات

١- للمزيد يراجع: دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس الشرطي - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ٢٠٠٥.

٢- دكتور/ علاء محمد محمود عليوة - سمات الشخصية المتطلبة للتوجه المهني لعينة من ضباط الشرطة - رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراة (تخصص علم النفس) - كلية الدنات - جامعة عين شمس - سنة ٢٠٠٣ - ص ٤.

معايير خاصة، تساعد في التوجيه المهني لكل قطاع على حدة، تبعاً لمهام ومتطلبات وواجبات العمل به.

٢) توفير بطارية اختبارات نفسية مقننة لها معايير خاصة بالحد اللازم للنجاح في مجال عمل الشرطة، لتحل محل الملاحظة الظاهرية [الكشف النفسي]، والتي تطبق على المتقدمين في مراحل القبول الأولى بالكلية.

ثالثاً - الدراسات الاجتماعية:

تناولت دراسة اجتماعية بعنوان (علم الاجتماع الأمني)^(١)، وظيفة الشرطة من خلال الدور الاجتماعي للجهاز الأمني، حيث أن الأمن قضية اجتماعية في المقام الأول، لأنها تعبر عن احتياجات المجتمع المتزايدة في كافة مجالات الحياة. وبلورة الدراسة مفهوم علم الاجتماع الأمني (الأمن والمجتمع). فالأمن هو أحد أعمدة الحياة التي لا يمكن أن تستقيم بدونه، سواء في عموميتها أو مقرراتها الجنائية.

رابعاً - الدراسات التاريخية:

تناولت الدراسات التاريخية نظام الشرطة (البوليس) بالفحص والتمحيص من خلال عرض هذا النظام، حيث كان التعرض لرجل الشرطة باعتباره منفذاً لهذا النظام، وباعتبار أنه يمثل ركيزة من ركائز النظام.

فهذه دراسة تناولت (الشرطة في مصر الإسلامية)^(٢). هي دراسة من زاوية الأمن، لتاريخ مصر السياسي والإداري والاجتماعي والاقتصادي وتاريخها الحضاري بوجه عام.

١- وقد أضافت الدراسة إلى مفهوم الضبط بعداً اجتماعياً، فضابط الشرطة له دور اجتماعي هام، يسهم به في أرقاء البعد الاجتماعي في العمل الأمني وتحقيق الأمن الاجتماعي. للمزيد يراجع: لواء دكتور/ عصمت عدلي - علم الاجتماع الأمني (الأمن والمجتمع) - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - سنة ٢٠٠١.

٢- أحمد عبد السلام ناصف - الشرطة في مصر الإسلامية - القاهرة - الزهراء للإعلام العربي - ط ١ - سنة ١٩٨٧ - ص ٥.

وقد تعرضت الدراسة لصاحب الشرطة أو متوليها (وزير الداخلية)، حيث كان حجر الأساس في الحفاظ على أمن ونظام البلاد، وفي مصر الإسلامية كان صاحب الشرطة في كثير الأحيان الرجل الثاني بعد الأمير (الحاكم)^(*).

- ودراسة أخرى عن: (البوليس المصري ١٩٢٢ - ١٩٥٣)^(١). هي محاولة من جانب باحث لكتابة تاريخ البوليس المصري في أهم فترات تاريخ مصر الحديث والمعاصر (١٩٢٢ - ١٩٥٢ م)، فترة تبدأ بدخول البلاد مرحلة جديدة من تاريخها السياسي (ما بعد تصريح ٢٨ فبراير ١٩٢٢ م)^(٢)، وتنتهي بنهاية النظام السياسي الذي ساد مصر حتى عام ١٩٥٢ م، عندما حل نظام الحكم الجمهوري محل الحكم الملكي الوراثي. وما سبق عرضه من دراسات كانت ذات هدف محدد في منهج البحث، هو تناول جانب معين يتعلق بضابط الشرطة، ولم تتعرض دراسة منها لضابط الشرطة ذاته من حيث سماته الشخصية، وما يتعرض له من ضغوط وأزمات في حياته، وما قد يترتب على هذه الضغوط من مشكلات، وما قد ينتج عن هذه الأزمات من تجاوزات. ولم تتعرض دراسة للضابط كإنسان، ذو سمات معينة في مجتمع يؤثر فيه، ويتأثر بما يمنح له من سلطة ونفوذ.

(*) حيث أوردت الدراسة ما حدثنا به السيوطي في كتابه (حسن المحاضرة) أن: (فيس بن عبادة الأنصاري كانت مكانته من الرسول صلى الله عليه وسلم كمكانة صاحب للشرطة من الأمير). وهذا دليل على عظم مكانة صاحب الشرطة، الذي كان يستعين بأعوان عديدين - الضباط في الزمن المعاصر - في أداء مهامه العديدة..... يراجع: السيوطي (الحافظ جلال الدين عبيد الرحمن) - حسن المحاضرة في تاريخ مصر والقاهرة - بدون ناشر - سنة ١٩٦٧.

١- للمزيد يراجع: دكتور/ عبد الوهاب بكر - البوليس المصري (١٩٢٢ - ١٩٥٢) - القاهرة - مكتبة مدبولي - ط ١ - سنة ١٩٨٨.

(**) عام ١٩٢٢ هو العام الذي تغير فيه وصف مصر من دولة تحت الحماية البريطانية إلى دولة مستقلة ذات سيادة، وفقا لتصريح بريطانيا من جانب واحد في ٢٨ فبراير ١٩٢٢. وقد أدخل هذا الوضع الجديد تغييرات جذرية وتعديلات جوهرية علي جهاز البوليس المصري، حيث كان النظام السياسي يتميز بالصراع بين الأتوقراطية السابقة وحكومة دستورية أقرها الاستقلال المنقوص، وفي ظل الصراع بين وجود استعماري وأحزاب متناحرة بين السلطة والمعارضة.

• الإجراءات المنهجية:

اعتمدت الدراسة على بعض مناهج البحث، حيث يعتبر أسلوب البحث العلمي من المسلمات في أي مجال من مجالات المعرفة الإنسانية. والمنهج^(*) في الاصطلاح هو: " الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيم على سير العقل، وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة"^(١).

أو هو: " خطوات منظمة يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها، إلى أن يصل إلى نتيجة معينة"^(٢). لذا بات الإلمام بمنهجية هذا الأسلوب من الأمور الضرورية التي يتعين مراعاتها والتقييد بها.

وقد سبق إيضاح أن إشكالية البحث التي سيتم الإجابة عنها من خلال تضاعف^(**) هذه الدراسة تتعلق بأمرين هامين هما: دراسة سمات شخصية ضابط الشرطة، ثم عرض الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة.

ومع ظهور اتجاه معاصر في الفكر الإنساني ينادي بتكامل العلوم وتكامل المناهج المستخدمة فيها^(٣)، لم تعد العلوم مستقلة بعضها عن بعض، بل أصبحت نتائج احدها متممة ومكملة لنتائج بحوث علم آخر، كما وأن بعض العلوم تستعين بالمناهج المتبعة لدى علوم أخرى.

(*) لمنهج في اللغة هو: الطريق الواضح في أمر ما من علم أو عمل. وجاء في مختار الصحاح مادة نهج أن المنهاج الطريق الواضح. (مختار الصحاح- للشيوخ/ محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي- بيروت- مكتبة لبنان- سنة ١٩٨٦- ص ٢٨٤).

١- دكتور/ عبد الرحمن بدوي - مناهج البحث العلمي - دولة الكويت - وكالة المطبوعات - ط ٣ - سنة ١٩٧٧ - ص ٥.

٢- دكتور/ عبد اللطيف محمد العبد- دراسات في الفلسفة الإسلامية- القاهرة- مكتبة النهضة المصرية- سنة ١٩٧٩- ص ١٩٠.

(**) تضاعف أي سطور.

٣- تتداخل المناهج في كثير من الأحيان عند إجراء البحوث، إلا أنها تمتاز لتظهر ما فيها من أوجه الاختلاف في تطبيقها. للمزيد يراجع: (دكتور/ يوسف مصطفى القاضي - مناهج البحوث وكتابتها - دار المريخ الرياض - المملكة العربية السعودية - سنة ١٩٧٩ م - ص ١٠٣). =

وإذا كان الملاحظ في الدراسات الحديثة وجود العديد من المناهج وطرق البحث المستخدمة في العلوم الاجتماعية والإنسانية، فإن طبيعة مشكلة البحث محل الدراسة تجعل الباحث يغوص في أعماق مجموعة متنوعة من العلوم الاجتماعية أو الإنسانية، مما أدى إلى تنوع مناهج الدراسة. وتعتمد دراسة شخصية ضابط الشرطة على محور رأسي وآخر أفقي: أما المحور الرأسي فيتبدى في التأصيل التاريخي والفلسفي لبعض جوانب الدراسة، واستخدام المنهج التاريخي إذ يخطيء من يظن أن التاريخ هو مجرد سرد لوقائع وأحداث توالى في أزمنة معينة^(١).

فالتاريخ علم يقوم على أصول دقيقة لا تقبل مثل هذه الوقائع والأحداث، إلا بعد تحييص وتفنيد ودراسة وافية مبنية على أسس موضوعية علمية، لا على أسس خاصة تسييرها الأهواء وتدفعها المصالح الخاصة^(٢). وتظهر أهمية المنهج التاريخي في استعراض المصادر المكونة لفئة ضباط الشرطة، ثم في عرض السمات الأخلاقية والخصال الخلقية المأمولة في شخصية ضباط الشرطة.

كما تم الاستعانة بالمنهج الفلسفي في عرض الضغوط الذاتية التي تتعرض لها شخصية ضابط الشرطة وهي بين الشعور واللاشعور، وعرض أساليب القدرة الذاتية في معالجة الضغوط النفسية الواقعة على شخصية الضابط.

- ومع هذا فيجب ألا نغالي في توكيد هذا الاختلاف في مناهج العلوم تبعاً لاختلافها. فإن وراء هذه المناهج كلها وحدة العقل الإنساني. للمزيد يراجع: (الدكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - ضمانات المنهج في مواجهة القبض بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ٢٠٠٠ - ص ١٠). ولذا نجد كلود برنارد (CLAU-BERNARD) الذي أكد التمييز في مناهج العلوم المختلفة ، وقد حاول هو نفسه أن يرد المناهج إلى منهج واحد، بمعنى أنه ليس من الممكن أن نفضل المناهج بعضها عن بعض في تكوين العلم الواحد. للمزيد يراجع: (الدكتور/ عبد الرحمن بدوى - مرجع سابق - ص ١٣٩).

١- دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - المرجع السابق - ص ١٢.

٢- دكتور/ يوسف مصطفى القاضي - مرجع سابق - ص ١٠٤.

أما المحور الأفقي فيعتمد على دراسة شخصية ضابط الشرطة للوقوف على السمات المأمولة، وأيضاً دراسة الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة ومواجهة تجاوزاتها. ويستتبع ذلك استخدام المنهج الوصفي. وهذا المنهج ينهض على ثلاث ركائز هي تشخيص الظاهرة أو الواقعة وذلك لمعرفة أسبابها، ثم اقتراح الحل أو العلاج المناسب^(*).

كما تم استخدام المنهج المقارن، للاستفادة من القانون المقارن وعدم اقتصر دراسة بعض الجوانب القانونية على نظام قانوني واحد، سواء في الاختصاصات الممنوحة لضابط الشرطة كأحد مأموري الضبط القضائي، أو عند استعراض الجوانب المتعلقة بالتأديب لضباط الشرطة^(**).

وأيضاً تم استخدام المنهج التحليلي. وهو منهج عام يراد بها تقسيم الكل إلى أجزائه ورد الشيء إلى عناصره المكونة له، وذلك عند عرض السمات المأمولة لشخصية ضابط الشرطة، وبخاصة في الجانب النفسي والأخلاقي والوظيفي. وفي بيان الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة سواء الداخلية (الذاتية)، أو الخارجية التي منها أعمال الوظيفة، أو الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية، وفي بيان سمات شخصية الضابط في أوقات الأزمات، وفي الدراسة الميدانية التي تعتبر أداة لجمع المعلومات.

(*) المنهج الوصفي: تمخض هذا المنهج عن الفلسفة الفينومولوجية أو فلسفة الظواهر التي نادى بها الفيلسوف الألماني ادmond هوسرل (E. HUSSERL)، والتي تتم بتحديد الوصف الدقيق للظواهر المختلفة بغية توضيحها وتعريفها، وحينئذ تكون معرفتها بها قائمة على ماهيات ثابتة. (دكتور/ هلال عبد اللاه أحمد - المرجع السابق - هامش ص ١٣).

- والمنهج الوصفي غير الدراسة الوصفية فهما وإن كانا يتقنان في أن كليهما يشخص الواقع إلا أن الدراسة الوصفية تقف عند هذا الحد. أما المنهج الوصفي فيتعدى ذلك إلى معرفة أسباب الظاهرة ثم اقتراح الحلول المناسبة لها. لمزيد من التفصيل حول المنهج الوصفي يرجع: (دكتور/ يوسف مصطفى القاضي - المرجع السابق - ص ١٠٧).

(**) المنهج المقارن: منهج يسلك سبيل المقارنة بين صور مختلفة من الأحداث والظواهر. ويعد واحداً من الإسهامات التي قدمها علماء الاجتماع الفرنسيون، إذ تعتبر المقارنة جزءاً =

وتم الاستعانة بالمنهج التكاملي، الذي يهتم بدراسة المفردات الاجتماعية من خلال ردها إلى الصورة الكلية التي تشملها، من خلال دراسة الضغوط وكيفية معالجتها، وبذلك تتكامل المعرفة بالمفرد محل الدراسة في ضوء المفردات الأخرى المتصلة به، على أساس أن العناصر المفردة إنما تستمد معناها من الصورة الكلية، بل إن وظائف هذه العناصر ودلالاتها إنما تستمد من وضعها في وظائف الصورة الكلية بعناصرها المتفاعلة^(١).

وأخيرا استعانت الدراسة بالمنهج الإحصائي. وذلك في بيان دراسة أحد الجوانب المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة وهو جانب التأديب.

• محتوى الدراسة:

يتم عرض موضوع الدراسة (شخصية ضابط الشرطة)، في ثلاث أبواب رئيسية، يسبقها فصل تمهيدي عن الشخصية بوجه عام، كما يلي:

* فصل تمهيدي: عن الشخصية بوجه عام

المبحث الأول: حقيقة الإنسان وتكوينه. ويتناول حقيقة الإنسان بين الفلسفة العامة والفلسفة الإسلامية من خلال أفكار الفلاسفة في هذا الشأن والتي تنفرع إلى ثلاثة اتجاهات، اتجاه يمثل سقراط وأفلاطون، واتجاه يمثل أرسطو ومن تبعه من علماء النفس، ثم الاتجاه الثالث الذي يحاول التوفيق بين الاتجاهين السابقين ويمثله الفلاسفة المسلمون. ثم وضع حقيقة الإنسان في الفلسفة الحديثة والفلسفة المعاصرة. ويلي ذلك عرضاً للنظرة الشمولية للشخصية الإنسانية، من خلال رؤية إسلامية للشخصية، ثم توضيح السلوك الإنساني من حيث المقصود به وطبيعته ووظيفته.

- جوهريا في نظر المفكر سان سيمون (SAINT SIMON) لأنها الوسيلة الوحيدة التي تمكن الباحث من الاستفادة بالمعطيات التي يظهرها البحث. كما تمكنه أيضا من التعرف على العناصر الثابتة والعناصر المتغيرة في الظواهر الاجتماعية. (بكتور/ هلاي عبد اللاه أحمد - المرجع السابق - ص ١٤).

- المرجع نفسه - ص ١٦.

المبحث الثاني: مفهوم الشخصية. من حيث تعريف الشخصية في الحياة اليومية، وعند علماء الاجتماع وعلماء علم النفس، ثم بيان العناصر الأولية للشخصية. لما في ذلك من أهمية للوقوف على كنه الشخصية محل الدراسة، وحيث يمثل مفهوم الشخصية حجر الزاوية للبحث.

المبحث الثالث: تكوين الشخصية. حيث يتم عرض تكوين الشخصية الإنسانية تبعاً لنظرية التحليل النفسي، والعلاقة بين عناصر تكوين الشخصية، ثم عرض للشخصية في إطار الصحة النفسية.

* الباب الأول – ماهية شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الأول: دراسة شخصية ضابط الشرطة.

المبحث الأول: الأسس العلمية لاختيار ضابط الشرطة (القبول بكلية الشرطة). من شروط الالتحاق بالكلية وضوابط الاختيار ومراحل التقدم للالتحاق بكلية الشرطة. ثم بيان أساس المفاضلة للالتحاق بكلية الشرطة، ودراسة الوضع بالنسبة للاختبارات النفسية التي تتم للالتحاق بكلية الشرطة.

المبحث الثاني: مقومات الأداء الأمني. خصائص شخصية ضابط الشرطة (خلال الأداء الأمني)، وهي تتنوع بين خصائص خارجية من العلم والقيادة والمهارة الذاتية (المواهب والقدرات)، وبين خصائص ذاتية من الذكاء والسلوك العقلي والأداء النفسي المتزن والجانب السيكولوجي، ثم عرض لجانب الشخصية القوية، ثم الاختبارات النفسية لضابط الشرطة.

المبحث الثالث: للشخصية المأمولة لضابط الشرطة. من خلال إطار معياري للشخصية، يوضح السمات المأمولة في الجانب النفسي وفي الجانب الأخلاقي. والتي ينبغي أن تتحلى بها شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني – شخصية ضابط الشرطة والمهام الوظيفية.

المبحث الأول: التوصيف القانوني لوظيفة ضابط الشرطة، في ضوء التنظيم القانوني للوظيفة العامة، وما يشمل من تشريعات خاصة بالمهنة. ويتناول التسكين الوظيفي لضابط الشرطة والأسلوب الحالي لتعيين الضباط.

المبحث الثاني: بيان شخصية ضابط الشرطة أثناء ممارسة مهام الضبطية الإدارية: حيث يتم عرض المهام الوظيفية لضابط الشرطة في نطاق الضبطية الإدارية والتي تتنوع بين الأمن السياسي والأمن الاقتصادي والأمن الاجتماعي والأمن البيئي والأمن المعلوماتي.

المبحث الثالث: يتم عرض شخصية ضابط الشرطة أثناء ممارسة أعمال الضبطية القضائية: من خلال مراحل هذه المهام عامة من حيث جمع الاستدلالات وإجراء التحريات، وتلقي التبليغات والشكاوى وإجراءات التحفظ على الأشياء وعلى الأشخاص. ثم عرض لمهام الضبطية القضائية الاستثنائية، وتشمل ما نص عليه القانون من التلبس والقبض والتفتيش.

المبحث الرابع: شخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات (الكوارث): حيث يتم عرض ماهية الأزمة، ومراحل الأزمة، ثم السمات الشخصية المأمولة لضابط الشرطة في إدارة الأزمات أو الكوارث.

***الباب الثاني- الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة وتجاوزاتها.**

الفصل الأول: الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة. يتم فيه بداية عرض ماهية الضغوط ومفهوم الضغط النفسي. ثم إيضاح الضغوط الذاتية والتي منها بين الشعور واللاشعور، والحويل العقلية اللاشعورية، والانفعالية المستمرة، والإحباط، واضطراب الشعور بالوفاء، والاحتراق النفسي كمشكلة مصاحبة للضغوط. ثم عرض الضغوط الخارجية المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة، من الضغوط الوظيفية، والعوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغوط، والمسئوليات المالية.

الفصل الثاني: معالجة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة ومواجهة آثارها. يتم عرض أساليب معالجة الضغوط من أساليب شخصية، التي منها أساليب معالجة الشخصية وزيادة قدرتها، وإشباع الحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها ضابط الشرطة، والاهتمام بمعدل الروح المعنوية والمتابعة النفسية. ثم عرض الأسلوب الوقائي لمعالجة الضغوط وهو احترام

الضابط لحياته الخاصة، ثم عرض للأسلوب القانوني والضمانات المقررة للضابط في مواجهة سلطة التأديب، وهي تلك التي ظهرت جلياً في القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام هيئة الشرطة، حيث تضمن القانون قدراً من الضمانات لضابط الشرطة لتمكينه من الدفاع عن نفسه وإظهار براءته، وبلي ذلك عرض لضمانات قاعدة الإطلاع على الملف. ثم عرض لأساليب مواجهة تجاوز شخصية الضابط، من أساليب قانونية في نطاق القانون العام، وما نص عليه قانون الشرطة من جزاءات تأديبية.

* الباب الثالث: الدراسة التطبيقية والإحصائية لشخصية ضابط الشرطة.

الفصل الأول: عرض الدراسة الميدانية لشخصية ضابط الشرطة.

وهي تنقسم إلى دراسة ميدانية لخصائص شخصية ضابط الشرطة (من وجهة نظر ضباط الشرطة)، في نطاق الإطار الوظيفي وفي نطاق العلاقة مع المرءوسين. ثم دراسة ميدانية للضغوط التي يتعرض لها ضابط الشرطة (من وجهة نظر ضابط الشرطة)، وهي الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها ضابط الشرطة من خلال عمله الأمني، وضغوط في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة، وضغوط في الجانب المادي.

الفصل الثاني حيث يتم عرض الدراسة الإحصائية للتأديب (كأحد

الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة). حيث تتعرض الدراسة لمعيار قياس الجريمة التأديبية، ثم تحديد أطر الجريمة التأديبية، والتي يمكن من خلالها لجهة الإدارة أن تسترشد بها، لإصباح المشروعية على تجريم المخالفة المرتكبة من الضابط، وتُختتم الدراسة بعرض لأسباب المسألة التأديبية لضابط الشرطة.

ثم الخاتمة التي ليس الغرض منها تلخيص الرسالة واستعراض أبوابها، بقدر ما أن الغرض منها إبراز مغزى الدراسة. ثم عرض النتائج التي انتهت إليها الدراسة، والتوصيات التي توصلت إليها وتوصي بها.

فصل تمهيدي عن الشخصية بوجه عام

تمهيد وتقسيم:

اهتمت العلوم الإنسانية بفروعها المختلفة بدراسة الشخصية اهتماماً بالغاً، ذلك لأن دراسة الشخصية من الدراسات التي نالت حظاً عظيماً من البحث على مر العصور. وعلى الرغم من ذلك فإن هذه الدراسات لا تزال في بداية الطريق، لأن هناك عوامل كثيرة ومتعددة تتدخل فتعطل فهم الإنسان لذاته، فالإنسان الذي أُعتبر نفسه محوراً لهذا الكون، وأن كل شيء مخلوق من أجله، مثل هذا الإنسان قد يجد صعوبة في النظر إلى الأمور التي تتصل به وبشخصيته بعين مجردة، أو أن يقف منها موقفاً علمياً موضوعياً خالياً من كل تمييز ومن كل رغبة شخصية، والمتأمل في الدراسات التي تناولت الشخصية يجدها تتأرجح بين الموضوعية والذاتية.

ومن الأهمية لدراسة الشخصية فهم وعمق أن نقف عند حقيقة هامة، هي حقيقة الإنسان، ذلك لأن البحث يتناول شخصية إنسانية، ويقف البحث طويلاً أمام ضوابط الشرطة الإنسان، لما في شخصيته من أبعاد وركائز.

وقد تناول الفلاسفة عرض وشرح وتفسير هذه حقيقة الإنسان، بداية من فلاسفة العصور القديمة ثم فلاسفة العصر الإسلامي، نهاية بفلاسفة العصر الحديث وما تلاه من فلسفة معاصرة، على أن النظرة الشمولية للشخصية الإنسانية هي تلك التي عرضتها الفلسفة الإسلامية، والتي من خلالها نقف عند حقيقة الإنسان. ولأغراض البحث فإن دراسة الشخصية بوجه عام سوف تشمل المباحث التالية:

المبحث الأول: حقيقة الإنسان وتكوينه.

المبحث الثاني: مفهوم الشخصية.

المبحث الثالث: تكوين الشخصية.

المبحث الأول حقيقة الإنسان وتكوينه

تعد دراسة النفس البشرية والوقوف على كنهها وأبعادها ومكوناتها من الأمور الصعبة، لأن النفس الإنسانية بل الطبيعة البشرية ذاتها شديدة التعقيد أو هي في الواقع محيرة ومثيرة. ولعل السر في عجز العلم الحديث عن الغوص في أغوار النفس البشرية يرجع إلى أن الإنسان نفسه قد أحس بمشكلته، حين أدرك أن وجوده مخاطرة، وحين فطن إلى أن حياته معركة ليست خاسرة أو رابحة منذ البداية، وإنما لابد فيها من الصراع والمجاهدة لحظة بعد أخرى، ومن هنا نشأت كل المحاولات التي أرادت أن تلغ مشكلة البحث عن طبيعة الإنسان وجوانبه المعنوية لحساب العلم، لأن الإنسان نفسه هو الذي يصنع العلم^(١)، فالإنسان هنا هو الباحث والمبحث. ومن هنا كانت صعوبة إخضاع النفس للمناهج التجريبية والمقاييس المقننة، مما جعل علماء النفس المحدثون يتجهون إلى دراسة مظاهر السلوك الإنساني، تجنباً لتلك الجوانب الخفية التي تكمن وراء حقيقة النفس والروح والعقل^(٢).

وتحتاج طبيعة الإنسان في دراستها إلى المواجهة الواقعية بعيداً عن الغوص في بئر اللاشعور، لذلك فإن دراسة الطبيعة الإنسانية صعبة للغاية، وتنعكس هذه الصعوبة على مدى فهم تصرفات الإنسان اعتماداً على طبيعته المعقدة التي لا ترقى إليها أية عقلية مهما كان سموها في المملكة الحيوانية، الأمر الذي يجعلنا نتجه إلى الطريق السليم الطريق القويم المستنير،

١- دكتور/ سيد صبحي - الإنسان وصحته النفسية - القاهرة - الدار المصرية اللبنانية - سنة ٢٠٠٣ - ص ١٨.

(٢) هنا نحضرنا عبارة الأستاذ الدكتور/ عبد العزيز القوصي: (إن علم النفس كان يبحث أولاً في الروح ثم صار يبحث في العقل، أو أنتقل بعد ذلك إلى الشعور..... وأخيراً صار موضوع بحثه هو السلوك الخارجي). راجع: دكتور/ عبد العزيز القوصي - علم النفس أسسه وتطبيقاته التربوية - القاهرة - دار النهضة المصرية - ط ٦ - سنة ١٩٧٠ - ص ٢٥.

ومن خلاله تتضح جميع الأمور، بعد أن اكتنفها الغموض فغاصت في
مناهات الفكر الفلسفي تارة، ومعامل التجريب على الحيوان تارة أخرى.
ومن هذا المنطلق فإننا إذا تأملنا الآيات القرآنية الكريمة التي تناولت
جوانب الإنسان المادية والروحية، والتي تعبر عن الأبعاد النفسية والروحية،
لوجدنا أنها تتحدث عن أربعة أمور: النفس- الروح - القلب - العقل.
ونجد أن لكل من هذه الجوانب أوصافاً معينة، وحقيقة بذاتها وصفات تابعة
لها. وقبل أن نتناول الحديث عن هذه الأمور، نعرض لأراء بعض الفلاسفة
الذين تناولوا حقيقة الإنسان، وذلك بين الفلسفة العامة والفلسفة الإسلامية.

المطلب الأول

حقيقة الإنسان بين الفلسفة العامة والفلسفة الإسلامية

* تفرعت أفكار الفلاسفة في هذا الشأن إلى ثلاثة اتجاهات:

أ- اتجاه يمثله سقراط وأفلاطون. ويرى أن النفس جوهر روحي مستقل
عن الجسم وهي واحدة، ولها قـوي وتقوم بوظائف مختلفة.
ب- اتجاه يمثله أرسطو ومن تبعه من علماء النفس. ويرى أن النفس
صورة منطبقة مع الجسم، لا يمكن فصل أحدهما عن الآخر لأنه لا وجود
لها إلا مع الجسم، واعتماداً على الآراء التي وردت في هذا الاتجاه فليس
هناك تكوين بيولوجي وسيكولوجي مستقل كل منهما عن الآخر، بل الإنسان
في الحقيقة وحدة يتكامل فيها جسمه وروحه.

ت(*)- الاتجاه الثالث يحاول التوفيق بين الاتجاهين السابقين ويمثله
الفلاسفة المسلمون. وإذا كان يبدو بينهم اختلافات..... فإن هذه الاختلافات
من حيث الدرجة لا من حيث النوع.

(*) نلاحظ للباحث إنشاء إعداد الدراسة، أن معظم الدراسات العربية تحتوي على ترتيب أبجدي
إذا ما تعددت العناصر التي بداخلها، فيتم التقسيم هكذا: (أ) ثم (ب) ثم (جـ) ثم (د) ثم (هـ)
ثم (و) ثم (ز) متصوتين أن ذلك يتم لكونها حروفاً عربية، غير مدركين أن سرد هذه الحروف
بذلك الترتيب الأبجدي هو ليس نخط غير عربي، وإنما هو ترتيب الحروف العبرية..... =

وسوف نعرض لأفكار هؤلاء الفلاسفة بشأن حقيقة الإنسان، عرضاً
يفي المعرفة لكل اتجاه ويوضح ما بني عليه من فكر.

الاتجاه الأول - سقراط وأفلاطون:

هذه المرحلة من أنضج مراحل الفلسفة اليونانية، حيث نشط الفلاسفة
اليونانيين للإدلاء بأرائهم وأفكارهم المتنوعة، وينتمي كل واحد منهم إلى
مدرسة تختلف عن قريزاتها مبدأً وفكراً^(٩).

= حيث أن الأبجدية السرية ترتيبها كما يلي: أ، ب، ج، د، هـ، و، ز، ح، ط، ي، ك، ل، م، ن،
س، ع، ف، ص، ق، ر، ش، ت. حيث تتألف الأبجدية العبرية من اثنين وعشرين حرفاً.
وتنطق: أبجد هوز حطي كلمن..... للمزيد بشأن الأبجدية العبرية يراجع: (أشرف عبد
المنعم - الأبجدية غير العربية التي تغنينا بها ونحن لا نعلم - مقالة بجريدة الأهرام -
العدد ٤٣٠١٢ - السنة ١٢٩ - ١٠ سبتمبر ٢٠٠٤).

(٩) من فلاسفة هذه المرحلة: * الحكيم طاليس THALES وهو أحد الحكماء السبعة. ولد في
مدينة ملوطة ٦٤٠ ق. م - ومات ٥٥٢ ق. م، وهو من حكماء مدرسة العلم الطبيعي أو مدرسة
ملوطة وهي من مدارس الفلسفة التي ظهرت في الحضارة اليونانية قبل سقراط. وقد ذهب
طاليس إلى أن النفس تملأ العالم وأن الكون مملوء بالآلهة. والنفس هي مبدأ الحركة في الوجود
وكل ما يتحرك له نفس حي. راجع في ذلك: دكتور/ نازلي إسماعيل حسين - تاريخ الفلسفة
اليونانية - القاهرة - المكتبة القومية - سنة ١٩٨١ - ص ٧٠، ٨١.

= وأيضاً الفيلسوف فيثاغورس PYTHAGORE الذي ولد سنة ٥٧٢ ق. م في مدينة ساموس
Samos وتوفي سنة ٤٩٧ ق. م، وهو مؤسس مدرسة فيثاغورس التي ترى أن الأعداد هي
أصل العالم أو هي المادة الأولى التي صُنرت عنها الكائنات واليها تعود، وأن العدد الوحيد هو
أصل لجميع الموجودات، والأعداد التي يقصدها فيثاغورس ليست الأرقام الحسابية ولكنها ترمز
إلى أشكال وأحجام هندسية. فالواحد يرمز إلى النقطة والاثنين إلى الخط. (دكتور/ هلالى عبد
الله أحمد - الحقيقة بين الفلسفة العامة والإسلامية وفلسفة الإثبات الجنائي - القاهرة - دار
النهضة العربية - الطبعة الأولى - سنة ١٩٨٧ - ص ٣٢ وما بعدها). يراجع: (دكتور/ نازلي
إسماعيل حسين - المرجع السابق - ص ٨٥ وما بعدها، أ/ يوسف كرم - تاريخ الفلسفة اليونانية -
مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر - القاهرة - ط ٥ - سنة ١٩٧ - ص ٢٠ وما بعدها).

= وكان فيثاغورس يعتقد أن النفس خالدة، ولما كان حركة النفس شبيهة بحركة الأفلاك، فإن
حركة النفس هي حركة أرضية، والنفس لا تموت بموت الجسد ولا تفنى بفنائه، ولكنها تبعث من
جذب. ولذا امن الفيثاغوريون بفكرة تناسخ الأرواح Metempsychosis. حيث يعنى تناسخ =

يعد سقراط أول من انزل الفلسفة من السماء، حيث لم يحفل مثل غيره من الفلاسفة اليونانيين بالعلوم الطبيعية والرياضية بل أثار الاهتمام بدراسة الإنسان، وحول النظر من الفلك والعناصر الطبيعية، إلى النفس البشرية وأخذ لفلسفته شعار معبد دلف (أعرف نفسك بنفسك).

= الأرواح أن تنتقل الأرواح وتهاجر إلى أجساد أخرى، والأرواح منها الطيبة ومنها الشريرة، فالأرواح الطيبة تتجسد في الأجسام البشرية والشريرة في الحيوانات، ويقول الفيثاغوريون أن الإنسان عقيب ووضعت نفسه في سجن هو البدن، والذي وضعها في السجن هو الله أو الآلهة، ولا يستطيع أن يتخلص بنفسه من هذا السجن وإنما هو يستطيع فقط أن يتحرر عن طريق الموت بانفصال النفس عن البدن. وإذا انفصلت النفس عن البدن إما أن تحيا حياة لا مادية صرفة - وذلك إذا كانت محسنة - وأما إذا كانت مذنبه تحيا حياة عذاب بأن تذهب إلى النار. أو تحيا مرة أخرى حياة أرضية في جسم إنسان آخر أو في جسم حيوان، وهكذا تستمر حياة النفوس.

- وينتقد أستاذنا الدكتور/ رءوف عبيد نظرية تناسخ الأرواح بمقولة إن: (النسخ أو الإلغاء لا محل له إنما كان في الأولى أن يطلق عليها (تناسخ الأجساد) لأن الروح تبقى دائما وتواصل حياتها ونشاطها في النمو وفي تحقيق الذات، إنما العنصر محل النسخ هو لحسب الجسد القرابي الذي ينفصل عن الروح لحظة الوفاة، وتعيش الروح في إطار من جسد آخر أرق منه وأرقى هو الجسد الأثيري. وذلك إلى أن تأذن إرادة الله بأن تحل الروح في جسد لها جديد عندما يصلح - وهو في بطن الأم - لاستقبال ذلك الضيف القادم من عالم ما وراء المادة أو بالأدق من عالم الأثير. ولذا يرى ضرورة أن يستعاض عن هذه النظرية بنظرية أخرى هي نظرية العودة للتجسد أو العودة للميلاد، ويمكن بالتالي تعريف هذه العودة بأنها "عودة المبدأ الروحي في الإنسان إلى غلاف لحى جديد. وهذا الغلاف يتخذ بالنسبة للإنسان دائما جسما آدميا. (يراجع: دكتور/ رءوف عبيد - في العودة للتجسد بين الاعتقاد والفلسفة والعلم - القاهرة - دار الفكر العربي - سنة ١٩٧٦ - ص ٥، ٦. وأيضا لأستاذنا: مفصل الإنسان روح لا جسد - القاهرة - دار الفكر العربي - سنة ١٩٨٢).

تعقيب: يمكن الرد على هذه المذاهب التي تناولت تعريف النفس، وما جاء بنقد أستاذنا الدكتور/ رءوف عبيد ردا على هذه المذاهب، بكلمات قليلة عظيمة الشأن. بقول الله تعالى: "ويسألونك عن الروح قل الروح من أمر ربي وما أوتيتم من العلم إلا قليلا". وقوله عز وجل: "نفس وما سواها. فأنشأها فجورها وتقواها". فأمر الروح متروك لله تعالى.

وقد كان سقراط^(١) داعية للعقل في الأخلاق. والعقل عنده هو قوام النفس الإنسانية وجوهرها، ومن هنا جاءت دعوته للعناية بالنفس دعوة إلى السلوك المتعقل أو معرفة ما يناسب الإنسان بوصفه جوهرًا عاقلًا.

* أفلاطون PLATON:

صاغ أفلاطون^(٢) نظرية أسماها نظرية المثل (كفرض من الفروض اللازمة)، لتفسير حقيقة الوجود وحقيقة الإنسان. والوجود عنده قسمين:

• عالم محسوس وهو عالمنا الذي نعيش فيه، وهو عالم متغير ذو وجود غير حقيقي.

• وعالم غير محسوس هو عالم مستقل عن عالمنا يطلق عليه اصطلاح (عالم المثل أو عالم الحقائق أو عالم الصور العقلية). وهو عالم ثابت ذو وجود حقيقي.

ويضيف أن عالم المثل هو الأصل، وأن الأشياء الموجودة في عالمنا المحسوس مجرد صور أو أشباح لهذه المثل.

وقد فسر أفلاطون حقيقة النفس من خلال حقيقة الإنسان، حيث عنده الإنسان يتألف من عنصرين يتميز أحدهما عن الآخر هما النفس والبدن، ويبرهن على خلود النفس، ذلك لأن النفس إلهية، والخلود صفة من صفات الآلهة، وبذلك النفس لا تفسد. أما البدن فهو المادة التي تكون وتفسد، ويرى أفلاطون أن النفس لن تصل إلى الحقيقة إلا إذا انفصلت،

١ - وث سقراط في سنة ٤٦٩ ق. م في أثينا، وتعلم فيها وأتهم بالإلحاد، وحكم عليه بالإعدام سنة ٣٩٩ ق. م، وقد كان أستاذًا لأفلاطون. نكتور/ هاللي عبد اللاه احمد- مرجع سابق - ص ٥٨.

٢ - وث أفلاطون سنة ٤٢٧ ق. م في أثينا من أسرة عريقة الحسب. ولقب بأفلاطون لأنه كان جميلًا طويل القامة، وقد ألم بكل مؤلفات الفلاسفة القدماء وأقوالهم وأخبارهم وعن عناية خاصة بالقانون والأخلاق، وتعرف على سقراط وهو في سن العشرين فأعجب به ولزمه. وقد وجد عند سقراط آراء كثيرة في العدالة الاجتماعية والسياسية، وعلمه سقراط كيف ينظر إلى السياسة بعين الحكمة والعدالة وقد مات بعد أن بلغ الواحد والستين من عمره سنة ٣٤٧ ق. م.

(يوسف كرد - مرجع سابق - ص ٦٢، نكتور/ هاللي عبد اللاه - المرجع السابق - ص ٦٠).

تمام الانفصال عن البدن لتصل إلى نور الحقيقة في عالم المثل^(١).

الاتجاه الثاني - أرسطو ARISTOTE:

الثنائية الأفلاطونية بالنسبة لعنصري الإنسان النفس والبدن، تجدها عن تلميذه (أرسطو) فهو يرى أن الإنسان يتكون من عنصرين أساسيين: هما الصورة والمادة (الهولي)، فالصورة هي العقل أو النفس العاملة، أما المادة (الهولي) فهي البدن أو الجسد.

ويميز أرسطو بين نوعين من العقل: العقل الفعال والعقل المنفعل. الأول تصدر عنه المعقولات، بينما يتقبلها الثاني من الأحاسات والصور^(٢) ويمكن القول أن العقل الفعال هو عقل بالفعل، بينما العقل المنفعل هو عقل بالقوة. والنفس العاقلة في نظر أرسطو خالدة لاتموت بموت الجسد أو البدن، والعقل الفعال هو الذي يبقى بعد الموت لأنه لا يتأثر بالمادة^(٣).

هذا ويعرف أرسطو النفس بأنها: " ما به نحيا ونحس وننتقل في المكان ونعقل أولاً"، كما يعرفها أيضا بأنها: " كمال أول لجسم طبيعي آلي في حياة بالقوة ". ويميز أرسطو بين ثلاث درجات للنفس:

* الأولى: النفس النامية أو النباتية. وهذه مشتركة بين الكائنات الحية جميعا، ونجدها في النبات دون سائر الوظائف الأخرى كالحس والعقل، والنفس النامية هي النمو والتوليد.

* الثانية: النفس الحاسة أو الحيوانية. وهي علة الإحساس والحركة في الحيوان والإنسان.

١- دكتور/ إمام عبد الفتاح إمام - مدخل إلى الفلسفة - القاهرة- دار الثقافة للطباعة - سنة ١٩٧٢ - ص ٣٣٥.

٢- ولد أرسطو سنة ٣٨٤ ق - م في مدينة أستاجيرا، وعندما بلغ السابعة عشر من عمره انتقل إلى أثينا والتحق بأكاديمية أفلاطون، وما لبث أن أمتاز بين أقرانه فسماه أفلاطون (العقل) لكانه الخارق. ومات عن عمر يناهز ٦٣ سنة ٣٢٢ ق. م في مدينة خلبيس. (دكتور / نازلي اسماعيل حسن - مرجع سابق - ص ٢٧٠).

٣- دكتور / نازلي اسماعيل حسن - المرجع نفسه - ص ٣٧٨.

* الثالثة: النفس الناطقة أو العاقلة. هي علة العقل والإرادة في الإنسان^(١).

الاتجاه الثالث - حقيقة الإنسان عند فلاسفة المسلمين^(٢):

عنيت الفلسفة الإسلامية بطوائفها الثلاث^(٣) بالمشاكل التقليدية الكبرى وهي: مشكلة الإله والعلم والإنسان. وفصلت القول فيها متأثرة أولاً ببيتها والظروف المحيطة بها، ومستعينة ثانياً بما وصل إليها من دراسات فلسفية سابقة شرقية كانت أو غربية، وانتهت إلى طائفة من الآراء التي اختلفت في بعض التفاصيل والجزئيات باختلاف رجالها، فإنها تلتقي في مذهب شامل ونظريات مشتركة. وتمتاز بوجه عام بالميزات الآتية:

- أنها فلسفة دينية روحية: تقوم على أساس من الدين وتعول على الروح تعويلاً كبيراً.
- فلسفة عقلية: تعتد بالعقل اعتداداً كبيراً، وتعول عليه التعويل كله في تفسير مشكلة الألوهية والكون والإنسان.
- فلسفة توفيقية: توفق بين الفلاسفة بعضهم البعض وتسعي للتوافق بين الفلسفة والدين.
- فلسفة وثيقة الصلة بالعلم: تغذى العلم ويغذيها وتأخذ عنه ويأخذ عنها وفلاسفة الإسلام علماء.

وبعد هذه المقدمة التي قصدنا منها الوقوف على حقيقة أمر الإنسان وكيف

١- يوسف كرم - المرجع السابق - ص ١٥٦.

٢- نكتور/ هلالى عبد الله أحمد- المرجع السابق - ص ٢٥٣، ويراجع: دكتور/ إبراهيم منكور - الفلسفة الإسلامية منهج وتطبيق - القاهرة - دار المعارف - ج ٢ - سنة ١٩٨٣، ومؤلف: أثر العرب والإسلام في النهضة الأوروبية- الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر - ط ١ - سنة ١٩٧٠، أحمد أمين- فجر الإسلام- مكتبة النهضة المصرية - ط ١ - سنة ١٩٦٩. (٣) الطواف الثلاثة التي عنيت بالتفكير الفلسفي في الفكر الإسلامي هي: طائفة المتكلمين وطائفة الفلاسفة المتخصصين وطائفة المتصوفين. (دكتور/ محمد يوسف موسى - القرآن والفلسفة - القاهرة - دار المعارف - ط ٤ - سنة ١٩٨٢، ونفس المؤلف: بين الدين والفلسفة في رأى ابن رشد وفلاسفة العصر الوسيط - دار المعارف - سنة ١٩٥٩).

نظرت إليه الحضارات القديمة، وتناولته المذاهب الفلسفية المختلفة، نعرض كيف سنتناوله الفلسفة الإسلامية ذات المميزات التي يركز عليها منهجها.

* **أبن القيم الجوزية^(١):**

تعرض أبن القيم الجوزية لحقيقة النفس فقال: (إن النفس جسم مخالف بالماهية لهذا الجسم المحسوس، وهو نوراني علوي خفيف حي متحرك ينفذ في جوهر الأعضاء، ويسرى فيها سريان الماء في الورد وسريان الدهن في الزيتون والنار في الفحم. فما دامت هذه الأعضاء صالحة لقبول الآثار الفائضة عليها من هذا الجسد اللطيف، بقي ذلك الجسم اللطيف متشابكا لهذه الأعضاء، وأفاد هذه الآثار من الحس والحركة الإرادية. أما إذا فسدت هذه الأعضاء بسبب استيلاء الأخلاط الغليظة عليها وخرجت عن قبول تلك الآثار، فارق الروح البدن وأنفصل إلى عالم الأرواح).

وفي ذلك قال مقاتل بن سليمان: للإنسان حياة وروح ونفس، فإذا نسام خرجت نفسه التي يعقل بها الأشياء ولم تفارق الجسد، بل تخرج كحبل ممتد له شعاع فيرى الرؤية بالنفس التي خرجت منه وتبقى الحياة والروح في الجسد فيه يتقلب ويتنفس. فإذا حرك رجعت إليه أسرع من طرفه العين فإذا أراد الله عز وجل أن يميتة في المنام أمسك سبحانه النفس التي خرجت^(٢).

* **أبن سينا^(٣):**

يعرف ابن سينا النفس بأنها: كمال أول لجسم طبيعي آلي ذي حياة بالقوة.

١- هو شمس الدين أبي عبد الله محمد ابن أبي بكر أيوب بن سعد الزرعي الدمشقي - توفي سنة ٧٥١ هجرية.

٢- راجع كتاب الروح لابن القيم الجوزية - في الكلام عن أرواح الأموات والأحياء بالدلائل من الكتاب والسنة والآثار وأقوال العلماء - القاهرة - مكتبة المتنبى - ص ١١٧، ص ٢١٨.

٣- هو الشيخ الرئيس أبو علي الحسين بن عبد الله بن الحسن ابن علي ابن سينا ولد عام ٣٧٥ هـ بقرية أفشنه بالقرب من بخاري في آسيا الصغرى وتوفي عام ٤٢٨ هـ، ويعتبر ابن سينا من اكبر فلاسفة الإسلام ذاع صيته في الشرق والغرب وترجمت كتبه الطبيعية والفلسفية-

وبذلك تنقسم النفس إلى^(١) النفس النباتية وهي كمال أول الجسم طبيعي آلي من جهة ما يتولد وينمو ويتغذى. والنفس الحيوانية وهي كمال أول لجسم طبيعي آلي، من جهة ما يدرك الجزئيات ويتحرك بالارادة. والنفس الإنسانية وهي كمال أول لجسم طبيعي آلي، من جهة ما يفعل بالاختيار الفكري، ومن جهة ما يدرك الأمور الكلية. والنفس الإنسانية تجمع بين خصائص النفوس في وحدة واحدة.

* الأمام الغزالي^(٢):

تنقسم النفس عند الغزالي إلى نفس نباتية هي كمال أول لجسم آلي، من جهة ما يتغذى وينمو ويولد المثل. نفس إنسانية هي الكمال الأول لجسم طبيعي آلي من جهة ما يفعل الأفاعيل بالاختيار العقلي، والاستبطاء بالرأي، ومن جهة ما يدرك الأمور الكلية.

ويتضح أن الأمام الغزالي يصفى على الإنسان خصائص النبات والحيوان إلى الجانب الخاص بالإنسانية. والنفس عند الغزالي جوهر لا عرض، وهي حادثة ولا تموت بموت البدن، بل تبقى على وجه الدوام أو الخلود^(٣).

= إلى أكثر من لغة، وقد كان لعلم النفس السينوي اثر كبير على فلاسفة الإسلام ولذا اقر له المتأخرون بالرئاسة وسموه الشيخ الرئيس واحتذوا أمثاله في معظم أبواب علم النفس.

١- أحوال النفس للشيخ الرئيس ابن سينا. دكتور/ احمد فؤاد الأهواني - القاهرة - دار أحياء الكتب العربية - طبعة أولى - سنة ١٩٥٢.

٢- هو أبو حامد الغزالي ولد عام ٤٥٠هـ وتوفى عام ٥٠٥هـ. لقب بأبي حامد حيث كان له ولد مات في طفولته اسمه حامد وهو سبب كنيته أبا حامد، وقد ولد في طوس إحدى مدن خراسان، وقد قضى مقدار عشر سنين في الخلوة والعزلة إلى أن تجلت الحقيقة التي كان يتلهف شوقاً إليها، فهدأت نفسه وذهب قلقه وأدرك أن طريق الصوفية هو الطريق الحق.

٣- للمزيد يراجع : المنقذ من الضلال - طبعة الشيخ عبد الحليم محمود - مكتبة الأنجلو المصرية - القاهرة - ط٢ - سنة ١٩٥٥، الأمام الغزالي - معارج القدس . مشار إليه دي: دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - المرجع السابق - هامش ٦٦٣ - ص ٤٠٦.

• في نظر ابن رشد^(١):

واللافت للنظر أن تعريف ابن رشد للنفس هو نفس تعريف أرسطو لها. وتنقسم النفس عند ابن رشد - كما هي عند أرسطو كذلك - إلى:

• نفس غاذية: هي تلك التي تقوم بوظيفة التغذية والنمو والتوالد،

وهي أبسط أنواع النفوس ويشارك فيها النبات والحيوان.

• نفس حساسة: هي التي تقوم بوظيفة الإدراك الحسي، ويشارك فيها

الإنسان والحيوان.

• نفس عاقلة: يتميز بها الإنسان دون غيره من الكائنات الحية.

وبعد عرض آراء بعض الفلاسفة قديما في حقيقة الإنسان، ثم

عرض آراء علماء الفقه الإسلامي. فإنه من الأهمية ذكر بعض الآراء

التي تناولت حقيقة الإنسان بين الفلسفة الحديثة والفلسفة المعاصرة.

أ - الإنسان في الفلسفة الحديثة:

يقصد بالفلسفة الحديثة تلك الفلسفة التي ظهرت في العصور التي

تلت عصر النهضة، ولو أمعنا النظر إلي الخصائص المميزة للفلسفة

الحديثة لوجدنا أنها أولاً وقبل كل شيء فلسفة نقدية تعنى بمشكلة المعرفة

أكثر من الاهتمام بمشكلة الوجود^(*).

١- هو أبو الوليد محمد ابن احمد بن محمد بن رشد ولد عام ٥٢٠ هـ - ١١٢٦ م وتولى عام

٥٩٥ هـ - ١١٩٧ م وكنيته أبو الوليد، وقد اشتهر في العصور الوسطى الأوروبية باسم

أفرويس averroes ولد بقرطبة عاصمة الأندلس، وهو يعتبر آخر فلاسفة الإسلام الكبار.

وقد درس الفقه وبرز فيه كما درس علم الكلام، وتلمذ على يد أبي جعفر هارون حيث

درس الطب، وتبحر في دراسة الفلسفة، وتمتاز مؤلفاته بالتنوع وغزارة الإنتاج، وقد

احرق الخليفة المنصور كتبه ونفاه إلي النيسابور وهو مكان يكثر فيه اليهود.

(*) النظر العقلي الذي تحرر على يد مفكري عصر النهضة من السلطة الدينية سرعان ما اتجه

باهتمامه نحو الذات نفسها، بوصفها مصدر كل معرفة. ومن هنا فقد جاء بيكون وديكارت

ووضع الدين بكل احترام خارج نطاق الأنظار العقلية، وعملا على تأسيس الفلسفة الحديثة

بالاستناد إلى العقل وحده. ولكنهما لم يلبثا أن اصطلما بمشكلة الحقيقة فكان على كل منهما أن

يحاول الاهتداء إلى أداة جديدة للبحث. (دكتور/ هلالى عبد اللاه- المرجع السابق- ص ١٢١).

* الإنسان عند ديكارت (Descartes)^(١):

تأول ديكارت بالدراسة حقيقة الإنسان بوصفه الملتقى، الذي اجتمع في شخصه جوهرين متميزين متضادين هما النفس والجسم. النفس روح بسيط مفكر والجسم امتداد قابل للقسمة، ليس في مفهوم الجسم شيء مما يخص النفس، وليس في مفهوم النفس شيء ما يخص الجسم. ومع ذلك فإن النفس والجسم يؤلفان موجوداً واحداً. فكيف يمكن تفسير ذلك ؟

يرى ديكارت أن العلاقة التي نراها في الإنسان بين النفس (العقل) والجسم، لا يمكن أن تعلل بشيء من طبيعتهما، لأنهما ضدان متناقضان فلم يبق إلا أن يكون اتحادهما هذا حقيقة خارقة أرادها الله، على الرغم من أنها لا تتفق مع طبائع الأشياء^(٢).

* الإنسان عند بيكون (pacon):

الإنسان ميال بالطبع إلى تعميم بعض الحالات دون التفات إلى الحالات المعارضة، وإلي تحويل المماثلة إلى تشابه وتواطو، وإلي أن يفرض في الطبيعة من النظام والاطراد أكثر مما هو متحقق فيها، وإلي أن يتصور فعل الطبيعة على مثال الفعل الإنساني، فيتوهم لها غايات وعللاً غائبة^(٣).

١- هو رينه ديكارت: ولد في ٣١ مارس سنة ١٥٩٦ في بلدة لاهي بمقاطعة تورين - فرنسا، وقد سمي وهو صغير (الفيلسوف الصغير) وقد عشق الترحال باحثاً عن مكان يخلد فيه إلى ذاته ويتأمل ويفلسف ما يراه، فتنقل بين فرنسا وألمانيا وهولندا ومات في ١١/٢/١٦٥٠. (دكتور/ عثمان أمين - ديكارت - القاهرة - مكتبة الأنجلو المصرية - ط ٦ - سنة ١٩٦٩ - ص ٣٣).

(*) تتم العلاقة بين العقل والجسم بواسطة جزء معين هو الغدة الصنوبرية - هي تلك الغدة التي تقع في وسط المخ في أعلى اتجاه العمود الفقري، ولا يزيد حجمها عن ثلث بوصة ووزنها عن حبة الفمخ - فعدتها تنتهي الآثار الواردة من الخارج التي تنتقل عن طريق الأعصاب، ومنها تصدر الأوامر للأعصاب فتحرك العضلات فيتحرك الجسم. (دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - المرجع السابق - هامش ٢٠١ - ص ١٣٨).

٢- فرسيس بيكون: ولد ٢٢ يناير ١٥٦١ في مدينة لندن، وتوفي في التاسع من ابريل سنة ١٦٢٦. (يوسف كرم - تاريخ الفلسفة الحديثة - دار المعارف - ط ٦ - سنة ١٩٧٩ - ص ٤٤).

* الإنسان عند كانط (Kant):

هناك مصدرين للمعرفة لا غنى لأحدهما عن الآخر هما الحس أو الحساسة وبها يكتسب الإنسان الإدراكات الحسية، والفكر أو الفهم أو الذهن وبه يكون الإنسان المدركات العقلية.

ويقصد بلفظ أحساس شعور الإنسان بوجود أحدى المؤثرات على أحدى الحواس، فقد تتبعت فينا الأشياء الخارجة عنا طعماً على اللسان أو رائحة في الأنف أو صوتاً في الأذن أو حرارة على الجلد، أو لمعة خاطفة من الضوء على شبكة العين، أو ضغطة على الأصابع، فهذه الآثار الحسية هي المادة الخام الأولية التي تمدنا بها التجربة، وليست تسمى هذه الاحساسات (معرفة) مادامت مفرقة مفككة، ولكن إذا ما اتحدت المظاهر السابقة كلها في مجموعة واحدة متعلقة بشيء معين، كان إدراك الإنسان لهذا الشيء هو المعرفة لأن الإنسان لا يشعر بمؤثر عن حاسة فحسب بل يدرك شيء، وهذا الإدراك للشيء في مجموعة هو ما نسميه الإدراك الحسي^(١).

* الإنسان في تصور هيغل (Hegel)^(٢):

ماهية الإنسان روح أي شعور وحرية ولكن الشعور والحرية على درجات:

- ففي الدرجة السفلى الروح مقارن للجسم ينمو وينضج ويشيخ معه، أحساساته غامضة يقابلها انفعالات غامضة، وهذه (جسمية الروح) أي التي يسميها علم النفس الآن بالشعور.

١- إيمانويل كانط: ولد في ٢٢ إبريل سنة ١٧٢٤ م بمدينة كونيجسبرج على الحدود الشمالية الشرقية لألمانيا، وتوفي سنة ١٨٠٤ بعد أن فقد البصر والذاكرة، وكان يرمى إلى تفسير النظام الفلكي على أساس القوانين الميكانيكية وبحسب مبادئ نيوتن، ثم تحول إلى فلسفة الأخلاق. (يوسف كرم - المرجع نفسه - ص ٢٠٨).

٢- جورج فلهلم فريدريك هيغل: ولد ٢٧ أغسطس سنة ١٧٧٠ في مدينة شتوتجارت بألمانيا، وفي سنة ١٨٠١م حصل على دكتوراه برسالة أفلاك الكواكب، وكان تفكيره فيه قوة وعمق، وتوفي متأثراً بإصابته بوباء الكوليرا في ١٤ نوفمبر سنة ١٨٣١م. (دكتور/ نازلي إسماعيل حسين - الفلسفة الألمانية - القاهرة - المكتبة القومية - سنة ١٩٨١ - ص ٢٥٩).

• ثم يظهر الشعور الواضح فيدرك الإنسان ذاته ويدرك الأشياء، وهذان إدراكان متعارضان ويوفق بينهما الفهم الذي وظيفته إدراج الإحساس تحت قوانينه الأولية، وجعل مدركات الشعور موضوعية، ووضع الحقيقة على ما بين كائط.

• وفوق جسمية الروح والشعور الواضح المعني بالفهم نجد العقل الذي يؤلف بينهما، إذ يجعل من قوانين الشعور قوانين الحياة. بمعنى أن النظر ينقلب عمليا حين يتخذ الروح ذاته موضوعا لأرادته، كما قال كائط فينتق النظر والعمل. فالروح الذاتي حين يقر بالحقيقة والقانون، يقر بسمو الروح الموضوعي ويقدمه على نفسه^(١).

ب- الإنسان في الفلسفة المعاصرة^(٢):

عند النظر إلى الفلسفة المعاصرة من حيث الموضوع، نجد أن التسمية الأساسية التي تميزها عن ما عداها من العصور الفلسفية السابقة، هي أنها فلسفة (عصر التحليل)، فلم نجد تركيبات فكرية هائلة أو مذاهب فلسفية ضخمة، بل أصبحنا نلتقي بنزعات تحليلية يهتم دعايتها بالمنهج ويحرصون على الدقة، ويتوخون النصاعة الذهنية. وقد ظهرت في الفلسفة المعاصرة صراعات الحياة والوجود بصورة قوية، وأصبح الإنسان هو الأساس في طرح المسائل والمشكلات، وأصبحت قضاياها هي قضايا العصر من حيث قيمته ومصيره، وترتب على ذلك أن اتجهت الفلسفة المعاصرة إلى التثديد

١- يوسف كرم- المرجع السابق - ص ٢٨٠.

٢- تميز القرن العشرين بتعدد الاتجاهات الفلسفية وتوغلها، ويصعب إن لم يستحيل أن نحدد في الوقت الحالي كل هذه التيارات الفلسفية التي نذر بها هذا القرن، ومن أهم مذاهب هذه التيارات النزعة البرجماتية (وليم جيمس)، والنزعة الحيوية (دلتاي وهنري برجسون)، والنزعة الفنونولوجية (ارموند هو سرل)، والنزعات الوجودية (مارتن هيدجر وكارل يسبرز)، والوجودية المسيحية (جبريل مارسيل)، والوجودية الملحدة (جان بول سارتر)، والواقعية الجذيدة (برتراند رسل). المزيد في شأن التيارات الفلسفية في القرن العشرين يراجع: (دكتور/ هلالى عبد الملاء احمد - مرجع سابق - ص ١٧١ وما بعدها).

بالروح المذهبية والتغير من كل نزعة اعتقادية ضيقة الأفق. وأخيرا الغاية التي تنغايها الفلسفة المعاصرة بكل اتجاهاتها المختلفة إعادة بناء العقل^(١). وقد كانت نظرة مذاهب الفلسفة المعاصرة لحقيقة الإنسان غريبة متباينة من مذهب إلى آخر، ومعتمدة على معتقدات رواد هذا المذهب:

* في الحركة البراجماتية (وليم جيمس ١١ يناير ١٨٤٢ - ١٩١٠):

تفسر المعاني بنتائج العملية. وتنكر الحقائق المطلقة الثابتة الأزلية كما تنكر وجود معارف أولية فطرية في العقل الإنساني مزودا بها فالحقائق نسبية ومتغيرة. وهو يغلب المذهب المادي على الروحية، وذلك غاية في الخطورة، لأن منافعا ليست فقط حسية بل هناك منافع عليا ترجع إلى حاجتنا العميقة لنظام خلقي دائم، وأن خصائص الإنسان ليست سوى أعراض مختلفة لتفاعل المادة والقوة مثل الحياة والفكر^(٢).

* في الاتجاه الحيوي/ فلسفة الحياة (هنري برجسون ١٨٥٩ - ١٩٤١):

أن الحياة هي الصورة الأصلية للوجود الواقعي أو للوجود بوجه عام. وحقيقة الإنسان في هذا المذهب تستقي من نزعة برجسون الحدسية التي تهدف إلى إدراك مباشر يتيح لصاحبه النفاذ إلى باطن الحياة، وسبر أغوار الواقع وإزاحة النقاب عن الحقيقة التي تكمن من وراء ضرورات الحياة العملية، ومنهج الفلسفة التعاطف الروحي وأداتها الحدس، الذي يقوم الإنسان عن طريقه بلون من الفحص الروحي للواقع ويحس بنبضات قلب الواقع^(٣).

١- دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - المرجع نفسه- ص ١٨٥ وما بعدها.

(*) كلمة برجماتية pragmatism مشتقة من الكلمة اليونانية pragmat ومعناها العمل.

والمذهب البرجماتي: نظرية فلسفية في المعنى والحقيقة والقيمة، خلاصتها أن الآثار الملموسة أمبيريقيا والمتضمنة في فكرة ما أو في قضية معينة، هي التي تكون معنى القضية وتعتبر في نفس الوقت معيارا لصدقها. دكتور/ محنت على محمد وآخرون - المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية - الإسكندرية- دار المعرفة الجامعية- سنة ١٩٨٥ - ص ٣٤٤.

(**) يطلق المذهب- الحيوي على الرأي القائل: بأن الظواهر الحيوية لها خواص أساسية لا مثيل لها في الظواهر الكيميائية والفيزيائية، ومن ثم تطوي على قوة حيوية مغايرة للقوة المادية.

المطلب الثاني

النظرة الشمولية للشخصية الإنسانية

نظر الإسلام إلى الإنسان نظرة شمولية، فالإنسان له كيان مركب من جسم وعقل وروح، ويقدر الإسلام هذه الأبعاد في الشخصية الإنسانية ويحدد أهمية كل بُعد منها بالنسبة للحياة الإنسانية وما يتطلبه من توازن وتوافق^(١). وهناك بعضاً من الحقائق الروحية التي فسرت كنه الطبيعة الإنسانية في ضوء الآيات القرآنية الكريمة، انطلاقاً من أمور أربعة هي: (الروح، النفس، القلب، العقل).

* بداية في (الروح): يتكون الإنسان الذي خلقه الله تعالى من جسد وروح - أما الجسد فشيء مادي نراه بأعيننا ونحسه بحواسنا، إذ هو عبارة عن رأس ووجه وأعضاء متعددة منها الأيدي والأرجل وغير ذلك، وأما الروح فشيء معنوي لا نراه بأعيننا ولا نحسه بحواسنا ولا نعرف حقيقته أو لونه أو هيئته، لأنه غيب من الغيوب التي استأثر الله تعالى بها^(٢). قال جل وعلا في شأن ذلك: (وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا)^(٣).

ويذهب جمهور العلماء أن المراد بالروح في قوله سبحانه وتعالى: (وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ) ما يحيا به بدن الإنسان وبه تكون حياته، وبمفارقة للجسد يموت الإنسان. وقال القرطبي: قوله تعالى: (الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي) دليل على أن خلق الروح وتفسيره هو أمر عظيم وشأن كبير من أمر الله تعالى مبهما له وتاركا تفصيله، ليعرف الإنسان على القطع عجزه عن علم حقيقة نفسه مع العلم بوجودها، وإذا كان الإنسان في معرفة نفسه هكذا كان

١- دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٧٨.

٢- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوي - العقيدة والأخلاق - القاهرة - دار السعادة للطباعة - ط ٢ - (١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م) - ص ١٨١ وما بعدها.

٣- سورة الإسراء - آية: ٨٥.

عجزه عن إدراك حقيقة الحق أولى، وحكمة ذلك تعجيز العقل عن إدراك معرفة مخلوق مجاور له، للدلالة على أنه إن يدرك حقيقة خلقه أولى^(١).

والخلاصة: أن الروح غيب من غيب الله تعالى لا يدركه سواء، ولقد أبدع الإنسان في هذه الأرض ولكنه وقف عاجزاً أمام ذلك السر اللطيف (الروح) لا يدري ما هو، ولا كيف جاء، ولا كيف يذهب، ولا أتى كان، ولا أين يكون؟ إلا ما يخبر به الرسول صلى الله عليه وسلم عن ربه عز وجل^(٢).

* في (النفس): لفظ الروح ولفظ النفس لا فرق بينهما من حيث المعنى، وكلمة النفس إذا وردت في القرآن الكريم فأفهم أن لها علاقة بالروح^(٣)، وحينما تتصل الروح بالمادة وتعطيها الحياة توجد النفس. والمادة وحدها قبل أن تتصل بها الروح تكون مقهورة ومنقادة مسبحة لله سبحانه وتعالى، فلا نقول الحياة الروحية والحياة المادية، لأن الروح مسبحة والمادة مسبحة، ولكن عندما تلتقي الروح بالمادة وتبدأ الحياة وتتحرك الشهوات يبدأ الخل. والموت: يترتب عليه خروج الروح من الجسد، الروح تذهب إلى عالمها

١- تفسير القرطبي - الجزء الأول - ص ٣٢٤. وقال بعض العلماء (وفي هذه الآية ما يزرع الخائضين في شأن الروح، ابلغ زجر ويردعهم أعظم ردع، وقد أطالوا المثال في هذا البحث، وغالبه بل كله من الفضول الذي لا يأتي بنفع في دين أو دنيا، فقد استأثر الله تعالى بعلم الروح، ولم يطلع عليه أنبياءه، ولم يأذن لهم بالسؤال عنه ولا البحث عن حقيقته فضلاً عن امسهم المقتدين بهم). للشيخ / صديق حسن خال - تفسير فتح البيان - ج ٥ - ص ٤٠١.

(*) والمتأمل في الآيات الكريمة، سيدرك أنها تنبهنا إلى أن إدراكنا لطبيعة الروح قاصر لقلة علمنا بها - وذلك كما قال الله تعالى - إلا أننا نستطيع أن ندرك مغزى ما يوحى به في الطبيعة الإنسانية من دلالات روحية، ذلك المغزى الذي يمثل أهم جانب في الإنسان، وهو الجانب المعنوي السماوي القدسي الذي يجعل الإنسان يميل فطرياً إلى أن يسمو بنفسه، ويطلع على ذلك الوجود المادي الحسي المتمثل في ادراك الشهوات وما يصاحبها من ماديات..... ويتطلع إلى الجانب المشرق في تكوينه وهو الجانب الروحي، وذلك الذي أوضحته الآيات الكريمة أيضاً.

(دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٢٤).

٢- دكتور/ محمد سيد طنطاوي - مرجع سابق - ص ١٨٤.

التسخيري والمادة تذهب إلى عالمها التسخيري^(١). والنفس الإنسانية صفات:

- منها النفس الأمارة بالسوء - هي التي تدعو صاحبها إلى ارتكاب السيئات وانتهاك المحرمات، قال تعالى: (وَمَا أُبْرِئُ نَفْسِي إِنَّ النَّفْسَ لَأَمَّارَةٌ بالسَّوْءِ إِنَّهَا مَا رَحِمَ رَبِّي إِنَّ رَبِّي غَفُورٌ رَحِيمٌ)^(٢).
- والنفس النوامة - هي التي تلوم صاحبها على عدم الإكثار من فعل الخير، والإقلاع عن الشر، قال تعالى: (لَا أَقْسِمُ بِبَوْمِ الْقِيَامَةِ (١) وَلَا أَقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ)^(٣).
- والنفس المطمئنة - هي التي وصلت لأسمى درجات العبادة والطاعة لرب العالمين، قال تعالى: (يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ (٢٧) أَرْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً)^(٤).
- وهناك النفس الوسوسة - قال تعالى: (وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنسَانَ وَنَعَلْمَا تَوْسُوسَ بِهِ نَفْسَهُ)^(٥).

وبالتأمل في هذه الآيات الكريمة، نجد أن النفس واحدة، ولكنها تمر بحالات متعددة فهي مطمئنة في حالتها السوية، وفي بعض الأحيان يوسوس لها الشيطان بالشر، ثم إذا ارتكب الإنسان الشر فإن النفس قد تستفيق وتلوم، أما إذا استمرت في هذا الخضوع فأنها تصبح أمارة بالسوء داعية إلى الشر^(٦).

* في (القلب): تناول القرآن الكريم القلب وعبرت عنه الآيات الكريمة تعبيراً روحياً جميلاً. والقلب بذلك أنواع منها القلب السليم قال تعالى:

١- فضيلة الشيخ الجليل/ محمد متولي الشعراوي - تفسير الشعراوي - دار أخبار اليوم - سنة ١٩٩١ - جزء ٤ - ص ٣٢٧.

٢- سورة يوسف - الآية: ٥٣.

٣- سورة القيامة - الآية: ١، ٢.

٤- سورة الفجر - الآيات: ٢٧، ٢٨.

٥- سورة ق - الآية: ٩٦.

٦- دكتور/ ميد صبحي - مرجع سابق - ص ٢٣.

(يوم لا ينفع مالٌ ولا بنون. إنا من أتي الله بقلب سليم)^(١)، والقلب الغليظ قال تعالى: (فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لا نفذتوا من حولك)^(٢)، كما وأن للقلب صفات ومعاني قال تعالى: (ولقد ذرأنا لجهنم كثيراً من الجن والإنس لهم قلوبٌ لا يفقهون بها)^(٣)، وقال تعالى: (وقالوا قلوبنا غلفٌ بل لننهم الله بكفرهم فقليلًا ما يؤمنون)^(٤)، وقال تعالى: (فأما الذين في قلوبهم زيغ فيتبعون ما تشابه منه ابتغاء الفتنة)^(٥).

ويتضح من هذه الآيات الكريمة التي ورد فيها ذكر القلب أنه ذو صفات، تتمثل في التفقة والغلف والزيغ، ومعنى القسوة والعمى والاطمئنان.

* في (العقل): عبرت الآيات الكريمة عن العقل بوصفه قوة مدركة في الإنسان، خلقها الله تعالى فيه لتحديد مسؤوليته، وتتحكم في أعماله وتصرفاته، ويصبح العقل محكاً من المحكات الرئيسية يلتزم بواسطتها الإنسان بالصرائط المستقيم والطريق السوي، الذي يمكنه من الاستمرار المسؤول السليم. ويصبح الابتعاد عن توظيف العقل والاحتكام إلى غير منطقته ضرباً من ضروب الضلال، وسبباً من أسباب الانحراف، والجموح الذي يبعد الإنسان عن الصراط المستقيم، ويجعله من خلال تصرفاته غير العاقلة، في موضوع المذنب المخطيء^(٦). قال تعالى: (وتصريف الرياح والسحاب المسخر بين السماء والأرض لآيات لقوم يعقلون)^(٧). وقال تعالى: (إن في خلق السماوات والأرض واختلاف الليل والنهار لآيات لأولي الألباب)^(٨).

١- سورة الشعراء - الآية: ٨٨، ٨٩.

٢- سورة آل عمران - الآية: ١٥٩.

٣- سورة الأعراف - الآية: ١٧٩.

٤- سورة البقرة - الآية: ٨٨.

٥- سورة آل عمران - الآية: ٧.

٦- نكتور/ سيد صبحي - المرجع السابق - ص ٢٧.

٧- والمعنى يتبدرون، سورة البقرة - الآية: ١٦٤.

٨- والمعنى لذوى العقول، سورة آل عمران - الآية: ١٩٠.

المطلب الثالث

السلوك الإنساني [Behaviour human]

أ - المقصود بالسلوك الإنساني:

يقصد بالسلوك^(١) (BEHAVIOUR) لدى علماء النفس المعاصرين جميع الأنشطة التي يقوم بها الكائن الحي، وبذلك يدخل تحت مفهوم السلوك المناشط العقلية والمناشط الفسيولوجية التي تحدث داخل الكائن الحي ذاته. فالسلوك الإنساني لا يقتصر على أوجه النشاط الظاهر (OVERT) كال كلام والمشي والحركة والضحك أي الفعل الملموس بوجه عام^(٢)، وإنما يتعداه إلى السلوك الضمني أو الداخلي (الذاتي) - SUBJECTIVE (BEHAVIOUR) الذي يتمثل في التخيل والتفكير والانفعال والعواطف^(٣). ويرجع علماء النفس أن سلوك الفرد إنما يكون استجابة (RESPONSE) لمنبهات أو مثيرات في بيئة الفرد الواقعية أو النفسية. والمنبه أو المثير (STIMULUS) إنما هو عامل خارجي أو داخلي يؤثر نشاط الكائن الحي أو عضو من أعضائه، والمنبهات قد تتعقد فتكون موقفا (SITUATION)، والاستجابة قد تكون استجابة حركية أو لفظية،

(١) السلوك لغة: بلك - (السلك) بالكسر الخيط وبالفتح مصدر (سلك) الشيء في الشيء (فاتسك) أي أدخله فيه فدخل، وبابه نصر. قال الله تعالى: (كذلك سلكناه في قلوب المجرمين) و(سلك) الطريق إذا ذهب فيه وبابه دخل وأظنه سها عن ذكره لأنه مما لا يترك قصدا. (معجم مختار الصحاح - باب السين - عمود سلك - ص ١٣٠).

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس الفسيولوجي (دراسة في السلوك الإنساني) - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - سنة ١٩٨٧ - ص ١١٣.

٢- دكتور/ سعد المغربي - علم النفس الجنائي - مطبعة كلية الشرطة - القاهرة - سنة ١٩٨٦ - ص ٤. وقد ذهب إلى أن: السلوك الإنساني هو كل نشاط يصدر عن الفرد استجابة لعلاقته بالموقف والبيئة التي يعيش فيها، بكل ما في هذه البيئة من عناصر إنسانية ومادية واجتماعية وقد يحدث على مستويات مختلفة.

أو انفعالية أو معرفية أو قد تكون استجابة بالكف أي التوقف عن السلوك^(١).
وخلاصة القول أن السلوك الإنساني هو كل أوجه نشاط الفرد التي يمكن ملاحظتها سواء بالأدوات القياسية أو بدونها، مثل حركات الفرد وإيماءاته وطريقة استخدامه للغة وتفاعلاته وتخيلاته ودوافعه وإدراكه وقدراته. ويقسم العلماء السلوك الإنساني إلى موضوعات رئيسية يدرسون كل موضوع على حده يعطونه اسما معينا، إلا أنه يجب أن نضع في اعتبارنا أنه لا وجود لهذه العمليات مستقلة عن بعض، بل أن السلوك الإنساني هو التفاعل بين كل هذه العمليات، فكل عملية تؤثر في الأخرى وتتأثر بها بقدر معين^(٢).
ب - طبيعة السلوك الإنساني:

السلوك نشاط يصدر عن الإنسان كله باعتباره وحدة نفسه جسمية متفاعلة متكاملة يعيش في بيئة مادية اجتماعية. والسلوك الإنساني لا يقوم به جزء خاص أو عضو خاص من الإنسان، وإنما هو نشاط يشمل الكائن كله ويقوم به الإنسان برمته. فالإنسان حين يهرب جرياً من خطر فهو لا يهرب بساقية فقط، وعندما يفكر فهو لا يفكر بعقله فقط وإنما يقوم بكليته (بكيانه)، بهذا النشاط أو السلوك الذي نسميه الهرب أو نسميه التفكير^(٣).

ويهدف السلوك الإنساني دائماً لأشباع (satisfaction) دافع معين، ويتوقف سلوك الفرد على عدة عوامل منها درجة النضج للفرد وحالته الفسيولوجية وخبراته السابق وميوله. والخلاصة أن السلوك الإنساني ظاهرة معقدة (complex phenol menon) لها دوافع متعددة، شعورية ولا شعورية وشبه شعورية، كما تتدخل عوامل متعددة نفسية ومادية وعقلية.

١- دكتور/ عباس محمد عوض- الأسس النفسية والفسيولوجية للسلوك- الإسكندرية- دار المعرفة الجامعية- سنة ١٩٨٠- ص ٤.

٢- دكتور/ محمود الزيايدي - أسس علم النفس العلم - القاهرة - مكتبة سعيد رأفت- الطبعة الأولى - سنة ١٩٧٣ - ص ٧.

٣- دكتور / سعد المغربي - مرجع سابق - ص ٥.

المبحث الثاني

مفهوم الشخصية

الشخصية Personality هي موضوع آثار اهتمام الكثيرين من كافة طبقات المجتمع من شعراء وكتاب وفنانين ورجال دين وسياسة وقانون وتجارة، وعلماء في مختلف المجالات، وهذا بالإضافة إلى عامة الجمهور المثقف، وكل إنسان يرغب في فهم نفسه بالصورة السليمة الصحيحة حتى يعيش في سلام وهدوء في مجتمعه، بما يشمل ذلك من علاقات مختلفة هو طرف فيها مع الآخرين من أبناء المجتمع، والاهتمام بموضوع الشخصية ليس حديثاً ولا هو نتيجة للتطور المتسارع الذي يشهده عالم اليوم، وإنما هو اهتمام له تاريخ، رغم أن هذا الاهتمام قد احتاج لسنوات طوال حتى يدخل في دائرة الدراسة العملية^(١). ودراسة الشخصية بمنظور علمي متخصص، موضوع يتقاسمه ويشارك في دراسته عدة علوم من أهمها^(٢):

- * علم النفس: يدرس الشخصية من ناحية تركيبها وأبعادها الأساسية، ونموها وتطورها ومحدداتها الوراثية والبيئية وطرق قياسها، وكل ذلك على أساس نظريات متعددة بهدف التنبؤ بسلوك الفرد لضبطه.
- * علم الاجتماع: يهتم بدراسة الشخصية الإنسانية من حيث نتاج حضارة أو ثقافة معينة تشمل أنظمة اجتماعية وتنظيمية، كالزواج والأسرة والدين والنظام السياسي والقانوني وغيرها.
- * الطب النفسي: برغم اهتمامه (بالدرجة الأولى) بأنواع محددة من الاضطرابات والأمراض، من حيث التشخيص والعلاج، إلا أنه توجد روابط ظاهرة ومتزايدة بينه وعلم النفس في بحوث الشخصية.

١- دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - الصحة النفسية - القاهرة - دار أتون للطباعة - سنة ٢٠٠٢ - ص ٥٧.

٢- دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق - الأبعاد الأساسية للشخصية - القاهرة - دار المعارف - سنة ١٩٧٩ - ص ٤.

المطلب الأول

تعريف الشخصية

يعد مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيداً وتركيباً، فهو يشمل كافة الصفات الجسمية والعقلية والوجدانية في تفاعلها بعضها البعض، وفي تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة. ولهذا تعددت الآراء وتباينت المحاولات التي تعالج مفهوم الشخصية وطبيعتها، وخصائصها واختلفت تعاريفها اختلافاً كبيراً، فمنها ما يتناول الشخصية كما يراها الغير، فتصف الأثر الذي تتركه مجموعة الصفات الجسمية والعقلية، والوجدانية للشخص في الآخرين^(١). ومن التعاريف ما يتناول الشخصية كما يحسها ويتصورها الفرد نفسه، وتدور حول شعور الشخص بذاتيته ووحده. وقبل أن نتعرض لدراسة الشخصية ينبغي أن نحاول تحديد المفهوم العلمي لهذه الكلمة، خاصة وأن استعمالها في الأحاديث العادية من المرونة بحيث يحتمل أكثر من معنى واحد. وللشخصية عند العامة مفهوم يختلف عن مفهومها عند العلماء، فقد تعود الناس خطأ أن يقولوا عن {س} من الناس أنه ليست له شخصية، وعن {ص} من الناس أنه ذو شخصية، ومعنى هذا في نظرهم أن الشخصية شئ موجود عند أفراد ومفقود عند آخرين. والحقيقة العلمية أن لكل إنسان (يعيش في المجتمع) شخصيته الخاصة، غير أن العلماء يختلفون في نوع هذه الشخصية وليس في وجودها أو عدمها.

* في اللغة: كلمة شخصية من شخص. والشخص سواء الإنسان أو غيره تراه من بعد، وجمعه في القلة "أشخاص" وفي الكثرة "شخوص" و "أشخاص"^(٢)، و(شخص) بفتحين يشخص شخصاً، خرج من موضع إلي غيره. و(شخص) شخوصاً أيضاً بمعنى أترفع، وشخص البصر أي فتح

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي- علم النفس في الحياة المعاصرة - الإسكندرية - دار المعارف- سنة ١٩١٨ - ص ٢٣.

٢- مختار الصحاح - باب اثنين - مادة شخص - ص ١٤٠.

الرجل عينيه لا يطرف، و(شخص) الرجل تعني نظر إلي، أو حضر أمام.
وشخص بمعنى عاين، عندما نقول الطبيب شَخَصَ المريض، كما نقول
شخص الدور بمعنى مثله، ومشخص يعني مجسم^(١).

* والأصل في كلمة شخصية Personality أنها مشتقة من لفظ
لاتيني Persona ومعناه القناع^(٢)، أو الوجه المستعار الذي يظهر به
الشخص أمام الغير. وكان استعمال هذا اللفظ مرتبطاً بالتمثيل المسرحي،
حيث يبدو الشخص للغير عن طريق ما يأتيه من حديث وحركات ظاهرة.

والغرض من استعمال هذا القناع هو تشخيص خلق الشخص الذي
يقوم بدور من أدوار المسرحية، فهو بمثابة عنوان عن طباع الشخص
ومزاجه الخلفي، ويشمل هذا المعنى الممثل والدور الذي يقوم به أو الصفة
الطبيعية (الممثل). وربما كان ذلك على أساس أن [الدنيا مسرح كبير]،
وأن الناس جميعاً ليسوا إلا ممثلين على مسرح الحياة^(٣).

ويتضمن لفظ الشخصية معان متعددة فهو مفهوم معقد متغير^(٤)، يصعب
على الباحثين فيه أن يتوصلوا إلى إطار ثابت ينظم جميع مقوماته، وأن
يتفقوا على تعريف ثابت له ولهذا اختلفت وجهات نظر العلماء في دراستها.

١- المصباح المنير - كتاب الشين - مادة الشخص - ص ٣٠٦.

(٢) يذكر (ثاولس) Thouless بصدد شرح كلمة Persona واستعمالها، أنه كان لبسـمارك
Persona أي (قناع شخصية) يجعله يبدو للغير في الحياة الخارجية رجلاً حديدياً، بينما كانت
زوجه وهي التي كانت ترى وتعرف كثيراً عن حقيقة شخصيته المختبئة عن الناس وراء القناع.
Thouless, General, 9 Social Psychology. PP. 112-114 A poor sick duck
2- Shakespeare, w. As you like II - Act II, scene 7.

- والشخصية ينظر إليها من حيث ما يعطيه قناع الممثل من انطباعات، أو من ناحية كونها
غطاء يخفي وراء الشخص الحقيقي، ويتفق هذا القول مع التعريفات التي تنظر إلى الشخصية
من ناحية الأثر الخارجي الذي يحدثه في الآخرين. راجع: دكتور/ سيد محمد غنيم - سيكولوجية
الشخصية (محدداتها، قياسها، نظرياتها) - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٧٥ - ص ٤٢.

٣- أحصى العالم ألبورت (ALLPORT) أكثر من خمسين تعريفاً للشخصية في اللغات
الأجنبية، بعضها لاهوتي وبعضها فلسفي وبعضها اجتماعي وبعضها سيكولوجي.

أولاً - تعريف الشخصية:

(أ) - الشخصية في الحياة اليومية:

ذكرنا أن تعريف الشخصية قام في البداية على فكرة التمثيل وما يبدو على الفرد من الصفات الظاهرة، بصرف النظر عما يخفيه في نفسه من صفات داخلية. ويرتبط بهذه الفكرة تعريف الشخصية بالقدرة على التأثير في الغير أو الأثر الذي يتركه الشخص فيمن حوله، وما يتعلق بذلك مما يكون لدى الفرد من هبة ووقار وكبرياء، أو تواضع وخضوع واستسلام، وهذا ما يعنيه العامة حين يستخدمون كلمة شخصية في الحياة اليومية فيقولون أحياناً أن فلاناً ذو شخصية قوية، وأن آخر ذو شخصية ضعيفة، ويقصد بذلك أن الأول ذو تأثير على غيره وأنه مستقر في رأيه له أهداف واضحة في الحياة وأن الشخص الثاني ضعيف الإرادة ليس فيه ما يميزه عن غيره من صفات. هذا هو التعريف العام للشخصية في حياتنا اليومية^(*).

(ب) - الشخصية عند علماء الاجتماع:

يهتم علماء الاجتماع بالشخصية باعتبارها أحد الأسس الجوهرية التي نقيم الحقيقة الاجتماعية. فالمجتمع يقوم كنسق من العلاقات المتبادلة بين الأفراد، ولهذا لا يمكن عزل الفرد عن مجتمعه وثقافته، لأنه لا يصبح إنساناً إلا من خلال تفاعله مع الآخرين في الجماعة. وهذا التفاعل في حد ذاته يخضع لقيود الثقافة وضغوطها وتنميطها. ومن رؤية الشخصية اجتماعياً:

* يرى بيسانز (Biesanz): أن لكل شخص شخصيته كما للآخرين، طالما أنه قد مر خلال عملية التنشئة الاجتماعية، بصرف النظر عن اتجاهاتها أو الأسس التي قامت عليها. لهذا فهو يعرف الشخصية بأنها:

(*) ويضاف إلى ذلك التعريفات التي ركزت على المظهر الاجتماعي للشخصية، أو تعريف الشخصية في سياق المواقف الاجتماعية التي تتضمن أشخاص آخرين، أو تفاعل الشخص مع المجتمع وقدرته على الإقناع والجنب، وغير ذلك من جوانب المهارة الاجتماعية، دون التعمق في المعنى الحقيقي للشخصية. (دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق - مرجع سابق - ص ٧).

(تنظيم يقوم على أساس من عادات الشخص وسماته وهي تتبثق (الشخصية) من خلال العوامل البيولوجية والاجتماعية والثقافية)^(١). ويعني (Biesanz) بالتنظيم تكامل العادات والاتجاهات والسمات. ويقصد بالعادات الطرق الدائمة نسبياً التي يسير عليها الفرد في سلوكه، والاتجاهات هي الميول التي تظهر في الأفعال الموجهة نحو قيم معينة، كالأشخاص أو الأشياء أو النظم الاجتماعية أما السمات فهي الصورة العامة للاستجابة^(٢).

* أما جرين (A. Green) فالشخصية عنده ليست مجرد القيم والسمات بل أن تعريفها يجب أن يتضمن صفة هامة بها وهي التنظيم الدينامي، الذي بدوره قد تصبح الشخصية عاملاً معوقاً في النمو والانتماء إلى جماعات متعددة في المجتمع. أي أن (جرين) يؤكد أن الإنسان يصبح شخصاً نتيجة للمؤثرات الاجتماعية المؤثرة في كيانه التشريحي والفيولوجي والعصبي، ولا بد له كي يصير شخصاً أن يكتسب اللغة^(٣). وعلى ذلك فالشخصية لا تقتصر على ما يميز الشخص، بل تشمل أيضاً ما هو مشترك بينه وغيره. ويمكن القول أن اهتمام علماء الاجتماع بدراسة الشخصية كان محصوراً في العوامل الثقافية والاجتماعية التي تكون الشخصية، دون الاهتمام بعوامل الوراثة البيولوجية^(٤). فالفرد في نظرهم يكتسب شخصيته بانتمائه إلى

1-Biesanz, J.9Biesanz, M, Modern society , p. 178 N .Y. 1954-

٢- دكتور/على عبد الرازق وآخرون- علم الاجتماع الثقافي- دار المعرفة الجامعية- الإسكندرية- سنة ٢٠٠٠- ص ٣٥٥.

(*) يرى أرنولد جرين أن الشخصية ليست مجرد القيم والسمات، بل أن تعريفها يتضمن صفة هامة فيها وهي التنظيم الدينامي، لأن الشخصية تتخذ في كثير من الأحيان طابع المرونة الذي بدوره قد تصبح الشخصية عاملاً (معوقاً) في النمو والانتماء إلى جماعات متعددة في المجتمع. (دكتور/على عبد الرازق وآخرون- المرجع نفسه - ص ٣٥٤).

(**) عند أوجبرن (ogburn) ونيمكوف (nimkoff): تعنى الشخصية التكامل النفسي الاجتماعي للسلوك عند الكائن الإنساني، الذي تعبر عنه عادات الفعل والمشعر والاتجاهات والآراء. وقد يتعارض السلوك الاجتماعي مع السلوك الفسيولوجي إن جاز هذا التعبير، على الرغم من الصلة المتبادلة بينهما. ولذلك فإن الجانب الاجتماعي الهام للشخصية يكمن في أنها =

جماعة، حيث يتعلم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، أتساق السلوك والمهارات المختلفة، والعادات والمعايير الاجتماعية.

(ت) - الشخصية عند علماء علم النفس:

تتعدد تعريفات علماء النفس للشخصية، فمنها ما يصف الاستعدادات الداخلية والعوامل الخارجية التي تتفاعل مع بعضها فتكون الشخصية. ومنها ما يؤكد الصحة النفسية فينظر إلى الشخصية من زاوية نمط التوافق الفردي المتميز، فيرى أن ما يحدد الشخصية هو تلك الأفعال التي نقوم بها لتساعدنا على المحافظة على توازننا، وتكيفنا مع الظروف التي تحيط بنا. ومنها ما يرى أن تعريف الشخصية بالأثر الذي يتركه الفرد في الآخرين، على أن ذلك لا يكفي لأنه لا يوضح شيئاً عن الصفات الداخلية الحقيقية في الشخص، إذ أن الفرد يمكن أن يعتبر عدداً من الشخصيات، هي الشخص كما يراه غيره - والشخص كما يرى نفسه، والشخص على حقيقته^(٢).

= تنمو في المواقف الاجتماعية، وتعتبر عن نفسها من خلال التفاعل مع الآخرين، لهذا يهتم علم الاجتماع بمعرفة تكوين الشخصية، ومختلف العوامل المؤثرة فيها، ويهتم بالمؤثرات الاجتماعية. Ogburn w . 9 nimkoff , a hand book of sociology . p. 191.

- ويؤكد سوروكين (sorokin) أهمية موضوع الشخصية بالنسبة لعلم الاجتماع لأنه يرى أن الأفراد هم المكونات الأساسية في كل الأنساق الاجتماعية والثقافية. وما دام الأمر كذلك فإن شخصياتهم تؤثر (من غير شك) في إطار الأيماط الثقافية والاجتماعية. ولا ينكر (سوروكين) أهمية الوراثة البيولوجية في الشخصية، ولكنه يذهب إلى أن الجانب الاجتماعي الثقافي من الشخصية لا يتحدد عن طريق هذه الوراثة، لأنه يصب في قالب معين من خلال الوسط الاجتماعي الثقافي. فالفرد يمتص عالمة الثقافي الاجتماعي ويمثله وينمو على تربيته، والثقافة مرآة أعضائها وما يقومون من تنظيمات اجتماعية، أما البناء الاجتماعي فإنه يعكس مكوناته من الأفراد وأنماطهم الثقافية. (دكتور/ علي عبد الرازق الحلبي - المرجع نفسه - ص ٣٥٥).

(*) يرجع اختلاف تعريفات الشخصية وتعددتها إلى اختلاف محاور الارتكاز والاتجاهات الفكرية للمهتمين بها، فيعرفها البعض في ضوء المثير، أي في ضوء قيمتها التأثيرية وانطباعات الغير عنها، وأنهى هذا الرأي إلى أن أصبحت كلمة الشخصية مرادفة للسمعة، ورأى آخر عرف الشخصية في ضوء استجابات الفرد للمواقف المختلفة، ثم تلا ذلك سلسلة من التعريفات ترى

أن الشخصية هي المجموع الكلي لسمات الفرد، والتي تتميز عن غيره وقد ركز أصحاب هذه =

* **تعريف السلوكيين للشخصية:** يتناول الصفات والمظاهر الخارجية للشخص، إذ يوضح أن الشخصية: (مجموع العادات السلوكية للفرد، وهي مجموع أوجه النشاط التي يمكن الكشف عنها بالملاحظة الفعلية لمدة طويلة، تكفي لأخذ فكرة يعتمد عليها عن الشخص). ولا شك أن التعريف غير شامل لأنه يهتم فقط بالشخص كما يراه غيره ويهمل الناحيتين الآخرين.

* **أما تعريف مدرسة التحليل النفسي:** فينظر للشخصية كقوة مركزية داخلية توجه الفرد في حركاته وسكناته، وهذا التعريف غير شامل أيضاً لأنه يهتم بمظهر واحد من مظاهر الشخصية، وهو الشخص كما يرى نفسه. وهناك تعريفات تنظر إلى الشخصية كمجموعة من الصفات منها:

* **تعريف مورتون برنس (MORTON PRINCE):** الشخصية هي حاصل جمع كل الاستعدادات والميول والغرائز والقوى البيولوجية الفطرية الموروثة، وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة^(١). وهذا تعريف غير دقيق، لأنه يحمل في طياته خطر التفكير في هذه الصفات كوحدات منعزلة عن بعضها، والواقع خلاف ذلك لأن الشخصية وحدة لا تتجزأ، وهي أكثر من مجرد مجموع أو حاصل جمع صفات، فهي كالمركب الكيماوي يحتوي على صفات خاصة به، تختلف كل الاختلاف عن صفات العناصر المكونة له. ولهذا برزت تعريفات جديدة تؤكد أهمية تكامل الشخصية، ويطلق عليها التعريفات التكاملية وتوصف بأنها التنظيم المتكامل لجميع الخصائص المعرفية والعاطفية، والنزوعية والجسمية للفرد والتي تميزه عن الآخرين.

ثانياً - تقسيم علماء النفس لتعريف الشخصية:

ورغم تعدد تعريفات علماء النفس للشخصية، فإنه يمكن جمعها فيما يلي:

- التعريفات على السمات العامة في حين ركز آخرون على السمات الخاصة. (بكتورة/ انتصار يونس- السلوك الإنساني- الإسكندرية - دار المعارف- سنة ١٩٩٣ - ص ٢١٧).

١- دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق - مرجع سابق - ص ١٢.

(أ) تعريفات تعالج الشخصية كمثير :

تنظر إلى الشخصية على اعتبار أنها مثير أو مؤثر اجتماعي في الآخرين، وتتفق هذه التعريفات مع الاستخدام العادي لكلمة الشخصية، عندما تصف شخصا بأنه قوى الشخصية أو أنه يتمتع بشخصية القائد، أو الزعيم. وتعريف الشخصية كمثير ليس قاصراً على التعريفات الدارجة، بل نجده أيضاً لدى بعض علماء النفس. من هذا القبيل ما أورده (جوردون ألبورت allport.G) تحت اسم { التعريفات الحيوية الاجتماعية } التي تركز على المظهر الخارجي للفرد، وقدرته على التأثير في الآخرين، أو ما يعرف باسم (قيمة المثير). ومن أمثلة ذلك قوله: (الشخصية هي مجموع ما يحدثه الفرد من تأثير في المجتمع)، أو هي (تأثيرك في الآخرين)^(١). وهذا النوع من التعريفات وثيق الصلة بالمعنى الأصلي للثقاع أو الغطاء الخادع. ومن علماء النفس الذين أخذوا بهذا التعريف ماي (May) إذ يعرف الشخصية بأنها: (ما يجعل الفرد فعالاً أو مؤثراً في الآخرين)^(٢).

(ب) تعريفات الشخصية كاستجابة :

تحاول هذه التعريفات تلافي الصعوبات التي واجهت علماء النفس في تعريف الشخصية كمثير، لذا ظهر (كرد فعل) إتجاه ينظر إلى الشخصية

1- Allport , G . w : op . cit . , p . 48 .

— حيث أن الشخصية هي التنظيم الدينامي داخل الفرد، لتلك الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدث طابعه الخاص في توافقه لبيئته. وقد أستبدل (allport . G) في نص أحدث عبارة (توافقه لبيئته) بعبارة (التي تحدد خصائص سلوكه وفكره).

-Allport G -w pattern and Groth in personality Londo: holt Rinehart and winstom, 1961, P.28.

- وأيضاً يراجع: دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق - المرجع السابق-ص١٤.
- 2-May, M.a, studies in the organization of character MacMillan.n.y1930
- كما أخذ بهذا المعنى العالم (فلمنج felming) حيث يعتبر أن الشخصية (هي المبادئ والأعمال التي تؤثر في الآخرين)، وهو بهذا التعريف يحذف كما يقول (ألبورت) عوامل الإحباط والقلق والطموح الخاصة التي لا تؤثر في الآخرين.

- Fleming . v v., persistence and change in personality patterns . national reseach council , 1943, vol. 8, no. 3.

كاستجابة فنجد فلويد البورت (F.Allport) مثلاً في كتابه [علم النفس الاجتماعي] يعرف الشخصية بقوله^(١): " إنها استجابات الفرد المميزة للمثيرات الاجتماعية، وأسلوب توافقه مع المظاهر الاجتماعية في البيئة ".
فشخصية الفرد إذن هي دالة (وظيفة) لسلوكه واستجاباته للمواقف المختلفة.
(ت) تعريفات تنظر إلى الشخصية كمتغير يتوسط المثيرات والاستجابات:

أدت الصعوبات التي أثّرت حول التعريفات السابقة، إلى أخذ معظم علماء النفس بتعريفات تذهب إلى أن الشخصية لا يمكن تحديدها عن طريق ما يقوم به الشخص، ولكن على أساس أنها حالة من الحالات الداخلية يمكن أن نستنتجها، وأنها أساس لسلوك الإنسان وتصرفاته. ولا شك أن قبول هذا الرأي يؤدي إلى القول بأن: (الشخصية عبارة عن التنظيم الداخلي للدوافع والافعال والإدراك والتذكر التي تحدد أسلوب الشخصية في السلوك).

ومعظم التعريفات التي من هذا النوع تذهب إلى أن هذا المتغير السذي يتوسط المؤثرات والاستجابات ليس عاملاً واحداً، ولكنه عبارة عن تنظيم ديناميكي أي تنظيم متفاعل من مختلف أنواع الاستعدادات التي للفرد.
ويظهر هذا في تعريف وارن وكارميكل (Warren & Carmichael) وهو أن الشخصية هي: " التنظيم الكلي للإنسان في أي مرحلة من مراحل نموه ". كما يضيفان أن. هذا التنظيم الديناميكي فريد ومتميز عن غيره^(٢).
أي أنه لا يوجد فردان يتفقان فيه.

١- دكتور/ سيد محمد غنيم - المرجع السابق - ص ٤٤.

- ومن العلماء الذين أخذوا بهذه التعاريف كل من وود ورت (wood worth) وماركوس (marquis) حيث عرفا الشخصية بأنها: " الأسلوب العام لسلوك الفرد كما يظهر في عاداته التفكيرية وتعبيراته واتجاهاته وميوله وطريقته وسلوكه، وفلسفته الشخصية في الحياة ".

- Wood worth, R.S. Experimental psychology. N.Y. Henry holt and Co. 1938.

دكتور/ محمد عماد إسماعيل - الشخصية والعلاج النفسي - مكتبة النهضة - ١٩٥٩ - ص ١١.

2- Carmichael, L. (ed). Manual of child psychology, Wiley. 1946.

-Warren, H. C. (Ed) dictionary of psychology, Boston : Houghton Mifflin comp., 1934, P. 197.

— كما يظهر هذا في تعريف كمف (kempf) للشخصية، حيث يعرفها باعتبار أنها: (تكامل العادات الذي يميز تكيف الفرد نحو بيئته)^(١). فالشخصية عند كمف هي الأسلوب التعودي للتوافق والذي يتخذه الفرد بين دوافعه الذاتية المركز ومطالب البيئة^(٢).

— وقد ذهب (كاتل cattell) إلى أن: (الشخصية هي ما يمكننا من أن نتنبأ بما يكون عليه سلوك الفرد في موقف ما)^(٣). وعناصر الشخصية عنده:

* السمات (العناصر) الديناميكية: هي الدوافع المختلفة للسلوك وأهدافه سواء فطرية أو مكتسبة.

* السمات المزاجية: هي التي تتعلق بالسمات الشاملة غير المتغيرة وهي السمات التي تميز استجابات الفرد بصرف النظر عن المثيرات التي تؤدي إليها، مثل سرعة الاستجابة أو قوتها أو مستوى النشاط.

* القدرات والكفايات العقلية: هي التي تحدد قدرة الفرد على القيام بعمل ما، وتتمثل في الذكاء والقدرات الخاصة، والمهارات.

(ث) — الشخصية عند ألپورت:

من أهم التعريفات التي تناولت الشخصية تعريف جوردن ألپورت (G. Allport) بأنها : (هي التنظيم الديناميكي في داخل الفرد لتلك التكوينات أو الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طريقته الخاصة للتكيف مع البيئة).

١- Kempf, E.J. (ed), comparative conditioned neuroses, P. 56, N. Y. Acadsci, 1953.

٢- دكتور/ سيد محمد غنيم - مرجع سابق - ص ٤٤.

3- Cattell, R.B: An introduction to personality study, London, Hutchinson's university library 1950 .

ويضع (ريموند كاتل) تعريفه على شكل معادلة كما يأتي: $س = د (م \times ش)$.

حيث س = استجابة الفرد السلوكية، م = المنبه، ش = الشخصية، د = دالة.

وتعني أن الاستجابة دالة لخصائص كل من المنبه والشخصية.

- Cattell, R. B: the scientific analysis of personality. Middlesex: penguin, 1965, p. 25.

The dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustments to his environment ⁽¹⁾.

ومن الواضح أن هذا التعريف يتجنب الكثير من الصعوبات التي عرضناها في التعريفات السابقة^(*). ويؤكد تعريف (Allport) للشخصية فكرة التكامل وكون الشخصية ليست مجرد مجموع صفات وإنما وحدة النتائج منها. ولم يغفل هذا التعريف أهمية البيئة وأثر عناصر الشخصية في تكوين الفرد وتفاعله معها، ولذا لا يمكن دراسة الفرد منعزلاً عن المجموع الذي يحيطه.

(ج) - أخيراً تعرف الشخصية بأنها: " التنظيم الفريد للاستعدادات الشخص للسلوك في المواقف المختلفة "⁽²⁾. ويضاف إلى هذا التعريف عنصر آخر هو أن هذا التنظيم لا بد أن يتم في مجال معين وهذا المجال هو المخ،

1- All port, G.W: personality A psychological interpretation, N.Y.Hent and Co. inc. 1936.

(*) لتعريف جوردن ألپورت هذا مركزاً خاصاً بين التعريفات ومزايا عديدة، ويذكر (stagner) أن معظم المؤلفات الحديثة لا تذكر تعريفاً للشخصية، ولكن القراءة المتأنية لها تكشف عن أن تعريف (ألپورت)، هذا يمكن أن يغطي معظم ما يعنيه المؤلفون من مصطلح (الشخصية)، هذا في الوقت الذي يسير عليه كثيراً من المؤلفين صراحة.

- Stagner, R: psychology of personality. new York :Mc graw hill. 3rd.ed 1961, p. 8 fn.

ويتيمز التعريف بوضوح فكرة (الديناميكية) في الشخصية أي التفاعل المستمر بين عناصرها، كما أنه يقصد بقوله أن الشخصية هي التنظيم الديناميكي أنها ثابتة إلى حد ما ولكنها في الوقت نفسه متغيرة، وقابلة للتغير نتيجة للتفاعل الدائم بين مختلف العوامل الشخصية والاجتماعية والمادية.

- Stagner, R: psychology of personality, new York :Mc graw hill. 3rd. 4th.ed. 1974, p.10.

ويشير تعريف ألپورت إلى التكوينات الجزئية الجسمية النفسية الظاهرة والكامنة: ويقصد بهذا أن الشخصية تكوين عام تتدرج تحته تكوينات جزئية هي جميع ما يتميز به الفرد، من عادات واتجاهات وانفعالات وعواطف واستعدادات وقيم وهو يشير أيضاً إلى أن هذه التكوينات المختلفة ليست جسمية بحتة ولا نفسية بحتة ولكنها مزيج من الاثنين، كما يشير إلى التدخل العضوي والنفسى في العادات والانفعالات. (دكتور/ محمد سيد غنيم - المرجع السابق - ص ٥٣).

٢- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوى - مرجع سابق - ص ٢٧٦.

ومكونات الشخصية والعمليات التي تصل إلى المخ عن طريق الأعصاب المستقبلية. وهذا يبين أن السمات النفسية في الشخصية متصلة تماماً ولا تؤثر في السلوك منفردة^(١).

ثالثاً - الشخصية عند فقهاء المسلمين:

تناول الإسلام بوصفه الدين القيم الطبيعة البشرية، وحدد دور الإنسان ووظيفته ومصيره وبناءه النفسي، وهذا التناول يعبر عن تكامل الرؤية وشموليته، وأوضح الإسلام كيف أن الإنسان يتميز عن سائر المخلوقات، بالعقل الراجح واللسان الناطق والطاقت العقلية، وهذا الإنسان الذي ميزه الله تعالى قد جعل له تركيبة تحدد شخصيته وتضوح ملامحها.

ويعبر مصطلح الشخصية عن دراسة الفرد من حيث هو كل موحد من الأساليب السلوكية والإيمائية المعقدة التنظيم، التي تميز هذا الفرد عن غيره من الناس، وخاصة في المواقف الاجتماعية.

والتعريف المتكامل للشخصية هو المحور الذي يعتمد عليه المنظور الإسلامي في بناء الشخصية المتكاملة التي هي: (نظام متكامل من الصفات الجسمية والسمات النفسية التي تتميز بالثبات النسبي، والتي تميز الفرد عن غيره من الأفراد، كما تحدد أساليب نشاطه وتفاعله مع البيئة الخارجية المادية والاجتماعية التي يعيش فيها)^(٢).

١- أن الشخصية تتضمن مجموعة من الصفات الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية والأخلاقية، التي تميز فرداً معيناً عن غيره من الناس. وليست هذه الصفات موجودة كأنها مرصوفة بعضها فوق بعض ولكنها متفاعلة، أي أن هناك تأثيراً متبادلاً بينها، وهناك علاقات قوية وثيقة بين عناصر الشخصية وتمتاز هذه الصفات أيضاً إلى جانب صفة التفاعل بأنها صفات تمتاز بالثبات (الدوام) النسبي. (دكتور/عبد الرحمن عيسوي- المرجع نفسه - ص ٢٤). وللمزيد في هذا الشأن يراجع: دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - دراسات سيكولوجية - الإسكندرية - مسأة المعارف- سنة ١٩٧٠.

٢- دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٧٦.

المطلب الثاني

العناصر الأولية للشخصية

حاول الكثير من العلماء تقسيم الشخصية وتحليلها إلى وحدات أولية رئيسية، ثم تحليل هذه الوحدات بدورها إلى فروع وعوامل منفصلة، إلى أن وصلوا إلى قوائم طويلة للصفات التي يصح دراستها للحكم على الشخصية حكماً شاملاً من جميع النواحي. وقد وصل عدد هذه الصفات في قائمة صنفها "كاتل" مثلاً إلى ١٧١ صفة^(١)، وهذا التحليل المتتابع في التفاصيل إلى صفات فرعية متعددة لا يفيد كثيراً في إعطاء صورة سريعة للشخصية، وإن كان التحليل بالصورة ذاتها يفيد كثيراً، بل لا يستغني عنه في بعض الأبحاث، التي تركز جهدها في الناحية الإحصائية بقصد اتخاذها أساساً لأبحاث أخرى تركز عليها.

(أولاً) ما هي العناصر الأولية للشخصية؟

يمكن تبين هذه العناصر من تعريف (Eysenck) للشخصية حيث عرفها بأنها: " ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما، لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه، والذي يحدد توافقه للفريد لبيئته "^(٢).

وتشير الطباع [Character] إلى جهاز السلوك الفزوعي — الإرادة — [conative]، ويقصد بالمزاج [Temperament] السلوك الوجداني — الانفعال — [Affective]، بينما يشير العقل [Intellect] إلى السلوك المعرفي — الذكاء — [Cognitive]، ويقصد (Eysenck) بالبنية [Physique] شكل الجسم والميراث العصبي والغدي للفرد.

والواقع أنه مهما اختلفت قوائم العلماء في ظاهرها وتفاصيلها، فإن أغلبها يتفق على أن العناصر الأولية الرئيسية للشخصية، هي النواحي

١- دكتور/ محمد خليفة بركات- تحليل الشخصية- القاهرة- مكتبة مصر - ١٩٥٤- ص ١٤.

2-Eysenck, H. j: the structure of human personality, London: Methuen
2 nd .ed., 1960 (A). p.2

الجسمية {Physical}، النواحي العقلية المعرفية {Cognitive}، النواحي المزاجية {temperamental}، النواحي الخلقية {character}. ومن الضروري طبعاً أن ننظر إلى هذه العناصر الأربعة في ضوء البيئة الاجتماعية والوسط الثقافي العام الذي تتكون فيه الشخصية وتنمو:

(١) النواحي الجسمية: المقصود بها حالة الجهاز العصبي وتأثير الغدد الصماء، وحالة الجهاز الهضمي والحواس المختلفة، من ناحية حدثها أو ضعفها وكذلك شكل الجسم العام وقوة العضلات، وتناسب التقاسيم ورنه الصوت وسرعة الحركات أو بطئها..... الخ.

(٢) النواحي العقلية والمعرفية: هي إما فطرية كالذكاء والقدرات التحصيلية والمواهب الخاصة، وإما مكتسبة كالآراء والأفكار والمعتقدات والمعلومات المختلفة.

(٣) النواحي المزاجية: هي مجموع الصفات الانفعالية المميزة للفرد، وتتضمن الاستعدادات الثابتة نسبياً المبنية على ما عند الشخص. من الطاقة الانفعالية والدوافع الغريزية التي يزود بها، والتي تعتبر وراثية في أساسها وهي تعتمد على التكوين الكيميائي والغدي والدموي. وتتصل اتصالاً وثيقاً بالنواحي الفسيولوجية والعصبية وتظهر في الحالات الوجدانية والطباع والمشاعر والانفعالات، من حيث قوتها أو ضعفها ثباتها أو تقلبها ومدى المثيرات التي تثيرها.

(٤) النواحي الخلقية: فتشمل الصفات الخلقية المختلفة كالأمانة والخيانة والتعاون والأمانة، والصدق والكذب والإقدام والتهيب والرحمة، والغلظة والعدل والظلم والتسامح، والتعب والمسألة والعدوان، والكرم والبخل، إلى غير ذلك مما يدخل في نطاق الاتجاهات النفسية المختلفة.

(ثانياً) امتزاج عناصر الشخصية وتأثيرها بعضها في بعض:

سبق أن أشرنا إلى وجوب دراسة الشخصية كوحدة، ومعنى ذلك أنه

لا بد من الاهتمام بإبراز ما يبين عناصرها، من امتزاج وتداخل وتفاعل

مستمر، فكل ناحية من نواحي الشخصية تؤثر في باقي النواحي كما تتأثر بها، وقد أدرك الناس من قديم الزمان ما بين الناحية الجسمية للشخص، من علاقة وثيقة واتصال كبير بالناحية العقلية، حيث يقال: (أن العقل السليم في الجسم السليم).

والواقع أن أثر الناحية الجسمية في الشخصية لا يقتصر على الناحية العقلية، بل يمتد إلى جميع عناصرها، فمن الثابت علمياً أن لأفرازات الغدد الصماء، تأثيراً كبيراً ليس فقط على النمو الجسمي والحركي بل أيضاً على الذكاء واليقظة الفكرية، وعلى الاتزان الانفعالي والنضج الجنسي، وكل هذا يؤثر في الشخصية من حيث اتزانها أو اختلالها^(١).

وكذلك العاهات والأمراض خصوصاً المزمنة منها، ذات أثر بعيد في النواحي العقلية والمزاجية والخلقية، فبعض العاهات لها أثر تعويضي يتضح من الحديث القائل: (كل ذي عاهة جبار). وهذا الأثر كثيراً ما يظهر في شحذ قدرات الشخص الجسمية والعقلية، كما يظهر بشكل بارز في صفاته واتجاهاته الخلقية وتعامله مع الناس. وهناك عاهات يحدث عنها شذوذ بالغ في الشخصية، كالعاهات الناتجة من حوادث الإصابة في المخ مثلاً.

أما الأمراض خاصة المزمنة فلها أثر لا يقل عن أثر العاهات، إذ أنها تؤثر على الجسم كله وتحد من قدرة الشخص على استغلال طاقته العقلية، كما تؤثر في الناحية المزاجية والاجتماعية من شخصيته، فتجعله خاملاً في تفكيره أو سريع التهيج والغضب في تصرفاته، أو تجعله ساخطاً متبرماً ينظر إلى الدنيا بمنظار أسود.

١- دكتور / أحمد محمد عبد الخالق - مرجع سابق - ص ٣٥.

المبحث الثالث نكوين الشخصية

* الشخصية بين علم النفس الإسلامي وعلم النفس الحديث:

الواقع الحقيقي مما عُرِض بشأن تعريف الشخصية يوضح أن علم النفس الحديث، بمدارسه المختلفة التجريبية والأكلينيكية والقياسية لم يتوصل حتى الآن إلى تعريف نموذجي للشخصية الإنسانية، تعريفاً كافياً وشاملاً وواضحاً، يمكن من خلاله معرفة الشخصية، إلا أن جميعها يناقض بعضها البعض فهي قاصرة من جانب وعقيمة من جانب آخر، ويرجع سبب قصور هذا التعريفات إلى المناهج الوضعية التي يصطنعها علماء النفس للشخصية.

ولقد تجاهل هؤلاء العلماء ونسى بعضهم أن النفس البشرية الإنسانية غير المادة، إذ توهموا خطأ أنه إذا تم لهم دراسة النفس دراسة جزئية وذلك بتفتيتها إلى أجزاء وملاحظتها على هذا الأساس، فإن هذا يساعدهم على فهم النفس الإنسانية، إلا أن الملاحظ أن النتائج التي توصل إليها علماء النفس التجريبي لا تضيف فهم جديد للشخصية، ويدل على ذلك ما ذكره اهد كبار النفس المعاصرين (Eysenck) حيث يقول: (أن معدل شفاء العصابين ثابت سواء عولجوا بأساليب العلاج النفسي المعروفة أو تركوا دون علاج)^(١).

والواقع أنه لا يمكن التنبؤ بتصرفات الفرد وسلوكه مهما تم وضع مقاييس دقيقة ومناهج موضوعية، ذلك لأن النفس البشرية ليس مادة جامدة إنما هي عالم له أبعاد عميقة غير مقيدة أو معينة، كما أنه من الصعوبة إخضاع النفس لأي منهج من هذه المناهج سواء كانت علمية أو موضوعية. إذن لا بد من البحث عن فهم رشيد للشخصية الإنسانية لنستقي منه الحقائق، والمستتير بالعلم والفاهم لأصوله وحقائقه يصل إلى أن هذا الفهم لا

١- دكتور/ حسن الشرفاوي - نحو منهج إسلامي - الإسكندرية - مطابع السفير - سنة

يوجد إلا في كتاب الله الحكيم القرآن الكريم، فإن الله جل وعلا قد عرفنا بنفوسنا أكمل معرفة وبين لنا الطريق الحق للصحة النفسية في الدنيا وفي الآخرة. والطريق الحق لعلاج النفس من أمراضها يكمن في تخلّصه النفس عن نزعاتها الشهوانية، وأوصافها المذمومة وتحليلتها بالأوصاف المحمودة، ولن يتحقق ذلك إلا بالتربية السليمة والتنشئة القويمة.

المطلب الأول

تكوين الشخصية الإنسانية

• هناك مجموعة من العوامل تتداخل لتعطى مكونات الشخصية هي:

١- المكونات الجسمية: يقصد بها العوامل التي تتعلق بالنمو الجسمي العام والحالة الصحية العامة. بمعنى آخر النمو الجسمي من حيث الطول والوزن واتساق الأعضاء، وكذلك حالة الغدد وأفرانها، وأيضا البعاهات الجسمية أو نقص معين في أي ناحية جسمية.

٢- المكونات العقلية (المعرفية): ويقصد بها الوظائف العقلية العليا كالذكاء العام، والقرارات الخاصة مثل القدرة العددية والقدرة اللغوية....

٣- المكونات الانفعالية: وهي تتعلق بالنشاط الانفعالي والنزوعي، كالميل إلى الانطواء أو إلى الانبساط، والميل إلى السيطرة أو الميل إلى الخضوع.

٤- المكونات البيئية: العوامل التي تتوقف على البيئة التي يعيشها الفرد.

وهذه المكونات تتحدد نتيجة لتفاعل العوامل الفسيولوجية والعوامل البيئية (الاجتماعية)، ولا شك أن التغير الذي يحدث لأحدى هذه المكونات نتيجة للعوامل السابق ذكرها، يؤثر بدوره في تكوين الشخصية مما يؤكد عملية التفاعل المستمر بين تلك المكونات وتأثيرها ببعضها، مما يؤكد بدوره فكرة التكامل والديناميكية بين تلك المكونات^(١).

١- دكتور/عبد الله عبد الحمى موسى- دراسات في علم النفس- القاهرة- مكتبة القاهرة الحديثة للطباعة- سنة ١٩٨٣- ص ٢٩٧.

• أولاً - تكوين الشخصية الإنسانية تبعاً لنظرية التحليل النفسي:

للشخصية الإنسانية قوى ثلاثة منفصلة لأن كل منها لها خصائصها ووظائفها ومكوناتها ومبادئها وميكانزماتها ودينامياتها، وغير منفصلة لأن جميعها تتفاعل مع بعضها البعض، ولا يمكن فصل القوى الثلاثة. وهذه القوى كمكونات للشخصية قسمها العالم فرويد إلى:

— الهو (ID) ويطلق عليها أيضا الذات الدنيا أو الأنا الدنيا.

— الأنا (EGO) وتسمى أيضا بالذات الوسطي.

— الأنا الأعلى (Sup ergo) أو الذات العليا.

• الهو (الآخر - ID):

إنما هي مستقر الطاقة النفسية والبيولوجية، ويتكون الهو (الآخر) من كل ما هو موروث، أي ما هو فطري بما ذلك الغرائز والدوافع المختلفة، الجنسية والعدوانية التي يولد الفرد مزوداً بها، وكان فرويد يعتقد أنه في الشخصية توجد منطقة غير أليفة وغير مرتادة وتشبه الحيوان في طبيعتها^(١)، ويسمىها فرويد بـ[الواقع النفسي الحقيقي] هي محصلة تجربة مقصورة على الخبرة الذاتية للعالم الداخلي، وتجهل كل شيء عن العالم الواقعي، هي جانب لا شعوري عميق لا يعرف عن الأخلاق والقيم شيئاً.

والهو يتخلص من التوترات غير المريحة (المؤلمة) التي تصيب الفرد بطريقة تفريقية مباشرة، أي يخوض التوتر أياً كان صورته، وهذا المبدأ هو مبدأ اللذة. والهو هو الجانب البيولوجي للشخصية، ولكي يتغلب الهو على الألم ويحقق اللذة، فإن هذا يتطلب عملية (الفعل المنعكس) التي تؤدي إلى خفض التوتر مباشرة، كما يتطلب هذا أيضاً (عملية أولية) وهذه تكون أكثر تعقيداً من العقل المنعكس، والعملية الأولية تزود الفرد بصورة ذهنية لموضوع يزيل التوتر، كما يحدث في الحلم الذي يكون غالباً محاولة لتحقيق

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - مرجع سابق - ص ٣١٠.

رغبة، ولما كان الفرد لا يستطيع أن يحقق رغباته حقيقياً في الحلم، فإن هذه العمليات الأولية تلزم أن يكون إلي جانبها عمليات نفسية ثانوية هنا تبدأ الآن في الظهور^(١). وهو تشمل جزء كبير من ذكريات الطفولة المبكرة خاصة ما تصل منها بالدوافع المحظورة، فضلاً عن الميل والصدمات الانفعالية المكبوتة وما ارتبط بها من ذكريات^(٢). أنها الصورة البدائية للشخصية^(٣).

• الآن (الذات الوسطى - EGO):

الآن هي الذات كما يدركها صاحبها، أي تصور الشخص لذاته. وهي مظهر الشخصية الذي يدل على درجة معينة من الوحدة والهوية بالنسبة للفرد خلال حياته. ويستخدم هذا المصطلح أحياناً كمرادف للذات (Self). أما في نظرية فرويد فالآن مظهر شعوري للشخصية ويستمد الآن طاقته من الهو الذي يعتبر مصدر البواعث الغريزية، ولكنه يكبح جماح الهو بطريق تطبيق الأوامر الخلقية للآن الأعلى الذي يقوم بوظيفته كضمير تقليدي^(٤).

والآن جانب من الشخصية يتكون بالتدريج من اتصال الطفل الصغير بالعالم الخارجي عن طريق حواسه، فالطفل الصغير يرى اللهب جذاباً فيلمسه فيشعر بالألم، فيتعلم أن يجتنب اللهب، كذلك يتعلم عن طريق السمع أن هناك أصواتاً تنذر بالخطر فيتقاضي مصدرها أو يقي نفسه منها،

١- دكتور/ عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص ١٥١.

٢- دكتور/ احمد عزت راجح - دراسة سيكولوجية المجرم العائد - المجلة الجنائية القومية - المجلد الثالث - العدد الأول - مارس ١٩٦٠ - ص ٥٧.

(٥) يستخدم مصطلح الهوا (ID) في دراسة ديناميات الشخصية، ويعرف كمفهوم تصنيفي، أو كمقوله تستوعب كل صور السلوك أو الوظائف اللاشعورية غير المتميزة، والغريزية والطفلية والبدائية وغير المنطوقة، والتي لا تخضع للضبط الرشيد (العقلي). أما المقولتان الأخريان للوظائف أو السلوك التي تستوعب كل ديناميات الشخصية الأخرى فهما الآن والآن الأعلى.

٣- ويحمل مصطلح الآن معنى آخر في الأنثروبولوجيا - علم دراسة الإنسان - حيث يشير عند استخدامه في تحليل القراءة إلي شخص (ذكر راشد تجريدي) يتخذ نقطة مرجعية في تحديد علاقات القراءة. (دكتور/ محمد علي محمد - مرجع سابق - ص ١٣٥).

كذلك يتعلم عن طريق خبراته الحسية أنه لا يستطيع أن يظفر بما يريد متى أراد وكيفما أراد، وأن هناك ضروياً من السلوك تجلب السرور أو الألم^(١).

والآنا يتكون بفعل التنشئة الاجتماعية، ذلك أن حاجات الإنسان من بدايته طفل، تتطلب طريقة مناسبة للتعامل مع العالم الخارجي، أي تتطلب تعلماً للكيفية إشباع الحاجات الفطرية، دون معارضة من العالم الخارجي (الواقعي) أو كف لها أو إحباط، والآنا مركز للشعور والإدراك والتفكير وتبصر للعواقب، لهذا فهو يقوم بالحد من اندفاعات الهو وتعديل سلوكه^(٢).

وتعتبر الآنا كالمدير الناجح الذكي، الذي يسعى إلى تحقيق بقاء الفرد متكاملًا وذلك بالتوفيق بين مطالب الهو (المطالب المتناقضة) وكذلك مطالب البيئة الواقعية، فالآنا يشبه الجهاز التنفيذي في الفرد، فهو الذي يتحكم في مطالب الهو ومطالب الذات العليا وينظم الاتصال بالعالم الخارجي^(٣).

ويخضع الآنا لمبدأ الواقع ويعمل طبقاً للعمليات الثانوية أي للتفكير الواقعي، فيشبع هذا الدافع ويرجى ذلك دون إسراف في الإشباع أو في الأرجاء، ويتميز بهذه الصفات {أنا} الراشد السوي، بينما {أنا} غير السوي كأننا الطفل يخضع لمبدأ اللذة، وأيضاً كأننا المرضى نفسياً وسيء التوفيق، وأخيراً الآنا يستمد قوته من الهو، وهدفه المحافظة على حياة الفرد والعمل على تكاثر النوع الإنساني، أنه الشخصية الشعورية أنه الجانب السيكلوجي.

• الآنا الأعلى (SUPEREGO):

يمكن النظر إليه على أنه سلطة تشريعية تنفيذية أو هو الضمير، وهذه السلطة أو هذا الضمير هو ممثل للقيم كما تعلمها الطفل أثناء عملية التنشئة الاجتماعية عن طريق الثواب والعقاب، والآنا الأعلى يبدأ تكوينه من سن مبكرة لذلك فهو جانب شعوري، هو مثالي ينزع إلى الكمال، فالطفل لكي

١- دكتور/ احمد عزت راجح - مرجع سابق - ص ٥٨.

٢- دكتور/ عباس محمد عوض - المرجع السابق - ص ١٥٢.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - مرجع سابق - ص ٣١١.

يحصل على الثواب ويتجنب ما ينبذه والديه، فكل ما يعاقبانه عليه يستيقظه ضميره وكل ما يرتضيانه يتوحد بآناه المثالية. فالأولي تمثل شق الأنا الأعلى والآخر يشكل الشق التالي له، ويتم ذلك بطريق الميكانيزم (الحيلة). فالضمير يعاقب الفرد والأنا المثالي يشعر الفرد بالفخر، بذلك يتم الضبط الذاتي ولا حاجة لعقاب أو ثواب الوالدين، أي يتم بتنشئة الأنا الأعلى^(١).

والوظيفة الأساسية للأنا الأعلى السعي نحو تحقيق المبادئ الأخلاقية والكمال والتحكم في السلوك، الأنا الأعلى خلقي ومترممة في التمسك بالمبادئ الأخلاقية، ويسعى لتحقيق الكمال الخلقي أكثر من كونه واقعياً^(٢). ويتضح لنا من ذلك أن السلوك الاجتماعي السوي مرهون بشرطين:

* أولاهما: الأنا (ذات) مميزة وتستطيع أن تفرق بين المباح والمحظور، وبين الواقع والخيال، ذات تكون في الوقت عين قوية تقدر على كف الدوافع المحظورة، وناضجة قد ارتقت من مستوى مبدأ اللذة إلى مستوى مبدأ الواقع، وأصبحت تؤثر اللذة الآجلة على اللذة العاجلة.

* ثانيهما: ذات عليا احتضنت المعايير التي يقرها المجتمع، واستقلت عن سلطة الوالدين.

فإن لم يتوافر أحد هذين الشرطين أو كلاهما مال الفرد إلى الجريمة، فإن كانت العوامل التي تعطل الذات والذات العليا، عن أداء وظائفها عوامل دائمة الأثر أو يتعذر معالجتها، فالنتيجة الطبيعية تكرر ارتكاب الجريمة^(٣).

• ثانياً - العلاقة بين عناصر تكوين الشخصية الإنسانية:

يدرك الإنسان الزمان والمكان، ولا يعيش اللحظة التي يمر بها فقط بل يعايشها وهو قادر في الآن نفسه على استحضار الماضي وتصور المستقبل،

١- نكتور/ عباس محمود عوض - المرجع السابق - ص ١٥٣.

٢- نكتور/ عبد الرحمن محمد عيسى - المرجع السابق - ص ٣١١.

٣- نكتور/ احمد عزت راجح - مرجع سابق - ص ٦٠.

لذلك كونت الإنسانية تراثاً حضارياً يتمثل في القيم والعادات والتقاليد وأساليب السلوك، لكن الإنسان بطبيعته ينزع إلى تحقيق اللذة والتمتع بها وتجذب القيم والبعد عنه، ولكنه في ضوء التنشئة الاجتماعية يكتسب سمة الخضوع للواقع بما فيه من قيم وعادات وتقاليد وأخلاق ودين، ومن ثم فإن سلوكه يخضع لمبدأ الواقع ويسايره، رغم سعيه للذة وتجنبه للألم، لذلك فإن العلاقة بين عناصر تكوين الشخصية الإنسانية الثلاثة (الهو، الأنا، الأنا الأعلى)، هي علاقة صراع بين هو وبين الأنا الأعلى [صراع بين الخير والشر]، ويحدث هذا الصراع في نطاق اللاشعور، ومن هنا كانت ضرورة وظيفة الأنا (الذات الوسطي) للتوفيق بين قوى الخير والشر في الإنسان.

المطلب الثاني

محددات الشخصية

عرضنا تعريفات الشخصية وآراء المختصين بشأنها، وخلصنا إلى أنه يمكن تعريف الشخصية بأنها: (تفاعل متكامل للخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز الشخص، وتجعل منه نمط فريد في سلوكه ومكوناته النفسية). وقد تكون هذه الخصائص شعورية محسوسة يعيشها الفرد ويدركها مثل مظاهر سلوكه الخارجي، أو قد تكون لا شعورية غير محسوسة مثل الذكريات والأحلام. ويختلف علماء النفس فيما بينهم حول عمومية أو خصوصية هذه الخصائص، فالبعض يؤكد على أن خصائص الشخصية مشتركة بين جميع الأفراد، في حين يؤكد آخرون على تفرد الشخصية الإنسانية^(١). والخصائص التي تكون الشخصية تؤثر فيها مجموعة عوامل، تتغير إيجابياً أو سلبياً، عند اجتماعها وتفاعلها فيما بينها.

١- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن - نظريات الشخصية - القاهرة - دار طباء للطباعة والنشر - سنة ١٩٨٨ - ص ٢٧.

مع أن معظم نظريات الشخصية تتفق في أن الشخصية هي نمط سلوكي متسق وثابت نسبياً، إلا أنها تختلف فيما بينها عندما تقدم على شرح وتفسير، محدّدات هذا الثابت النسبي والاتساق في سلوكه، وهذه المحدّدات أهمّها:

أولاً - المحدّدات الوراثية:

تمثّل الوراثية كل العوامل الداخلية التي كانت موجودة عند بداية الحياة أي عند الإخصاب، وتنقل الوراثية إلى الفرد من والديه من أجداده وسلالته عن طريق المورثات (الجينات) التي تحتويها البويضة الأنثوية المخصبة ومن الحيوان المنوي الذكري بعد عملية الجماع الجنسي. وتعتبر الوراثية عاملاً هاماً يؤثر في النمو من حيث صفاته ومظاهره ونوعه ومداه وزيادته ونقصانه، ونضجه وتصوره. وهكذا تلعب الوراثية دوراً هاماً في تحديد الخصائص الجسمية للفرد وفي تكوين الجهاز العصبي الذي يلعب بدوره دوراً هاماً في تحديد السلوك. ويرث الإنسان الاستعدادات (الخصائص الأولية) للسلوك بشكل معين، أي أن الورثة تحدد الأساس الحيوي للشخصية^(١). ويرى أنصار الوراثية أننا لا نرث الخصائص الجسمية ولون العينين والبشرة فحسب، بل نرث الخصائص العقلية والانفعالية والخلقية^(٢).

ثانياً - المحدّدات الثقافية:

طبقاً لتلك المحدّدات الثقافية المؤثرة، فإن الشخصية تتكون من عدة أدوار تلعبها، ولكل دور مدى من السلوك يرتبط به ويعد مقبولاً ثقافياً، وإذا انحرف المرء عن هذا المدى فإنه سوف يتعرض لضغوط اجتماعية من نوع ما. هذا بالإضافة إلى العديد من المحدّدات الثقافية الأخرى والتي تشمل المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأسرة الفرد، وحجم الأسرة والترتيب الميلادى والجنس والديانة والإقليم المواطن، ثم المستوى التعليمي للوالدين.

١- دكتور/ حامد زهران- الصحة النفسية والعلاج النفسي- عالم الكتب- سنة ١٩٧٨- ص ٢٨.

٢- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن - المرجع السابق - ص ٢٠٨.

وطبقاً لذلك فإن الثقافة تحدد بوضوح كيف تسلك فئتين غير متمثلين من الناس، الأولي قد تتحدر من بيئة ذات مستوى غني بالخيرات، تختلف عن الثانية التي تتحدر من مستوى فقير، وهذه الظروف التي تصادف أي شخص فإنها بالتأكيد تولد تأثير عظيم في شخصيته^(١).

وإذا كانت العلاقات الشخصية للفرد تأتي تحت فئة المحددات الثقافية والاجتماعية للشخصية، فإن نظريات (أدلر - هورني - وإيركسون) على سبيل المثال تؤكد على أهمية العلاقة الأولى للطفل مع والديه والأشخاص الآخرين ذو الصلة به في تشكيل خصائص الشخص الراشد في المستقبل، بمعنى أن علاقات الطفل الصغير مع المحيطين به تؤثر بشكل كبير ومباشر في رسم ملامح شخصيته في مرحلة النضج والشباب.

ثالثاً - المحددات الجغرافية:

يتغاضى كثير من الباحثين عن اثر العوامل والمحددات الجغرافية في تشكيل الشخصية مع مالها من أثر في تنمية بعض السمات وأبرزها أو تعطيل سمات أخرى ومنعها من الظهور. فمن المشاهد المعروفة أن أسلوب حياة الجماعة بأسرها يتأثر لكونها تعيش في الصحراء أو في المناطق الجبلية أو في منطقة معتدلة المناخ، أو أنها تعيش في ارض قاحلة تضطرها إلى العمل المتواصل والكدح المتصل، أو أن هذه الجماعة تعيش في وادي خصيب وفير الخيرات، هذه العوامل المختلفة ذات أثر في شخصية الجماعة بأسرها وفي شخصيات الأفراد التي تتكون منهم هذه الجماعة^(٢).

والملاحظ (عملياً) أن الظروف الجغرافية القاسية العنيفة، تظهر سمات التحدي والاعتماد على النفس والجرأة في الشخصية، بينما الظروف الجغرافية المستقرة والمناخية المعتدلة تظهر سمات الهدوء والتفكير العميق،

1- Hergen hahn, B. R: An Introduction to theories of personality, prentice - Hallinc - Engle Wood cliffs . 1980.p,15.

٢- دكتور/ علي عبد الرازق الحلبي - مرجع سابق - ص ٢٥٨.

والتغقل والاتزان، ومن نشأ وتربى في مناطق الصعيد (محافظات قبلي)، بما يتمتع به من محددات مناخية صعبة، تختلف شخصيته عن ذلك الذي نشأ وتربى في المناطق الحضرية مثل محافظات الدلتا والمحافظات الساحلية.

رابعاً - المحددات الاجتماعية:

المؤسسات الاجتماعية التي تحيط بالشخص تؤثر بلا شك في شخصيته، فالأسرة التي نشأ بينها والمدرسة التي تعلم فيها وعلاقته بالمؤسسة الدينية ثم مهنته إلى غير ذلك، على أن الأسرة كأحد المحددات الاجتماعية - هي أقوى سلاح يستخدمه المجتمع في عملية التطبيع الاجتماعي - ونقل التراث الاجتماعي من جيل إلى جيل آخر. وكما سبق وذكرنا فإنه مع الأسرة توجد محددات اجتماعية أخرى، تتدخل في تكوين وتحديد الشخصية منها المدرسة والمؤسسة الدينية، والمؤسسة السياسية والمهنة.

*محدد الأسرة: هي البيئة الاجتماعية الأولى التي تؤثر في الفرد وتهب عاداته الأولى، أعماق عاداته وأرسلها، وتقوم أهمية البيئة العائلية على أنها: - أول بيئة تؤثر في الفرد: فالعادات التي تولد فيه تؤلف منظومة تقوم بنوع من الاصطفاء بين المؤثرات التي يتعرض لها الفرد وما يكمن بداخله. - ثانياً إلى أن الأسرة تظل خلال مدة من الوقت البيئة الوحيدة التي يعيش فيها الطفل: حتى يشب راشداً يتأثر بالبيئات المختلفة المحيطة به، والأسرة لا تدفع الفرد بطابعها دائماً، فهناك من يتأثر بأسرته تأثراً قوياً ويتبنى قيمها، وهناك من يتمرد على أسرته، ويحطم قيمها. ويرى علماء التحليل النفسي أن لتجارب الطفل الصغير في أسرته، شأناً كبيراً في تحديد شخصيته^(١).

*محدد المدرسة: يقضى الفرد شطراً كبيراً من أيامه في المدرسة، وهي بيئة أخرى مختلفة عن أسرته، وهو بذلك يجد نفسه بين عالَمين تتعاون تأثيراتهما تارة، وتتصارع هذه التأثيرات تارة أخرى.

١- دكتور/ سامي الدروبي - مرجع سابق - ص ٢٥٤.

* **محدد المؤسسة الدينية:** العقيدة والارتباط الديني له دخل كبير وأثر عظيم في تحديد ملامح شخصية الفرد، والفراغ الديني يؤدي إلى انهيار نفسي حاد يدفع بالشخص إلى الانتحار، ويحدث هذا في المجتمع الأوروبي الذي يتحدث عن الحرية الشخصية وتحرر العقيدة، بصورة جعلت الشباب في هذا المجتمع يسقطون صرعا للأمراض النفسية، والتحولات الشاذة في الفكر والتصرف. فالمؤسسة الدينية عليها عامل هام في تعميق الارتباط الديني للفرد بربه جلا وعلا، وما يستتبع ذلك من ترسخ القيم الدينية لدى الفرد من الخلق الحميد والسلوك القويم.

* **محدد المهنة:** للمهنة تأثيرها في الفرد رغم أن هذا التأثير متأخراً زمنياً، وما يتيح للمهنة أن تؤثر في الفرد هذا التأثير العميق أنها:

❖ أولاً: تؤثر في الفرد خلال مدة طويلة (مدة الاشتغال بالمهنة).

❖ ثانياً: يتناول التأثير عدداً صغيراً من الأفعال والتصورات، التي تتكرر تكرراً مستمراً طوال العمل بالمهنة.

❖ ثالثاً: يكون التأثير في كثير من الأحيان استمراراً لتأثيرات الأسرة أو المدرسة (لأن الفرد من خلال مدة طويلة داخل أسرته يتهيأ لأن يصبح مهندساً أو طبيباً أو مدرساً أو منحرفاً أو مجرمًا). ويجب أن نذكر أن تأثيرات المهنة تتفاعل مع الاستعدادات الطبيعية، التي ربما أملت على الفرد اختيار مهنة^(١).

* **محدد المؤسسة السياسية:** لكل حزب سياسي طراز في التفكير والسلوك والأهداف، يجتذب إليه أولئك الذين يؤهلهم طبعهم للتجاوب مع فكر الحزب والانخراط في صفوفه، فمثلاً شخص معتدل في سلوكه وهادي في طباعه، يكون من الصعب أن ينضم إلي حزب ينادي بمبادئ متشددة، ويحدد أهداف يسعى لتحقيقها في إطار يتمم بالعنف، ويتخذ الهجوم دوماً سياسة في التعبير عن آرائه

خامسا - محدد التعليم:

إن القول بأثر الوراثة في الشخصية يمثل اعترافاً بأهمية الجانب الفطري في الصراع الفطري/ التجريبي في تكوين الشخصية^(٩). بينما القول بأثر التعليم على الشخصية يكون بمثابة إدراك لأهمية الجانب التجريبي (البيني) في بناء (تكوين) الشخصية. وفي عبارة مشهورة للعالم النفسي واطسن: " أعطوني مجموعة من الأطفال الأصحاء سليمي البنية، وأنا كفيل أن أخرج منهم الطبيب والضابط والمحامي والفنان والتاجر ورئيس العمل، بل والشحاذ واللص، وذلك بصرف النظر عن استعدادهم وميولهم وقدراتهم وأعمال آبائهم وأصولهم الوراثية، فليس ثمة شئ اسمه وراثة القدرات أو المهارات أو المزاج أو التكوين العقلي..... الخ^(١).

وتبعا لذلك فإننا نكون طبقاً لما شُجعنا لأن نكون عليه، وأبعد من ذلك أنه إذا اختلف تاريخ الفرد من الإثابة تختلف شخصيته، فالفرق بين الشخص الناجح والشخص غير الناجح طبقاً لنظريات التعليم يرجع إلي وجود عنصر المكافأة أو نمط المكافأة وليس للوراثة، وفي أي أسرة تعزز أنماط سلوكية معينة وتستهجن أنماط أخرى، الأنماط السلوكية المعززة أو المثابة تميل إلي الثبات والاستقرار، أما تلك الأنماط المستهجنة من السلوك فإنها لا تثبت^(٢).

سادسا - محدد الاعتبارات الإنسانية الوجدانية:

يوجد عدد كبير من نظريات الشخصية تقلل من شأن وأهمية معرفة أصل الشخصية، وتعرف هذه النظريات (بالنظريات الإنسانية الوجدانية).

(٩) العوامل الوراثية لها دور خطير في تكوين الشخصية وتشكيلها، إلا أن هذه العوامل لا بد لها من أن تتفاعل مع العوامل البيئية خاصة الاجتماعية، ويؤدي ذلك إلى تكوين الشخصية ونموها. راجع: (دكتور/ على عبد الزارق الحلبي وآخرون - المرجع السابق - ص ٣١٠).

١- للمزيد بشأن أثر التعليم في بناء الشخصية راجع: دكتور/ سيد محمد غنيم - سيكولوجية الشخصية (محدثاتها وقياسها - نظرياتها) - القاهرة - دار النهضة العربية- سنة ١٩٧٨.

٢- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن - مرجع سابق - ص ٣٠.

وهي تهتم بكيونة الفرد. والسؤال المطروح: ماذا يعني أن تكون أنت ؟

What does it mean to be you ?

أكثر مما تهتم بالحالة التي عليها الفرد. مثل هذه النظريات تنجر أهمية الفاعلية العامة لوجود الإنسان. على سبيل المثال أنها تسال ماذا يعني أنك مدرك أنك لا محالة ستموت يوماً ما ؟ وكيف ترتبط الحاجات الإنسانية للآمان والتنبؤ بالمستقبل بالحاجات الإنسانية للحرية والمغامرة^(١).

• تعقيب بشأن الأسئلة التي طرحتها النظريات الإنسانية الوجودية:

إن الإنسان إذا أدرك أنه لا محالة سيموت. فإن هناك أفعال سيقوم بها تعكس نسبة هذا الإدراك، فإذا هو عاش حياته كيفما يشاء ممتع بملذات الحياة مقصر في الحقوق الملزم بأدائها مستفيد بماله تاركاً ما عليه، فإنه بهذه الكيفية لا محالة غير مدرك لقضية الموت غير مستعد له، وللموضوع أيضاً جانب إيماني. أما إذا عاش الإنسان حياته واضعاً نصب عينيه قضية الموت، فإنه لا محالة سوف يدرك ما عليه من واجبات وما له من حقوق، ويصنع أفعاله بصبغة دينية جميلة ويشملها بالإيمان والثقة في الله عز وجل.

سابعا - محدد الميكانيزمات اللاشعورية:

بداية التاريخ الشخصي^(٢): الشخصية لا تتوقف فقط على طبع الفرد وعلى بيئته، وإنما تتوقف أيضاً على الأحداث التي طرأت عليه، ولا تستطيع حقاً أن تفهم شخصية الفرد ما لم تعرف الأحداث التي أثرت فيه، ولكن الأحداث لا تبدل طبع الفرد، فكما لا يبدل المطر الذي يهطل على حقل طبيعة البذور المزروعة فيه إنما يفتح حياتها الكامنة، كذلك الأحداث التي تطرأ على الفرد، لا تزيد على أن تنقل إلى الفعل ما هو قائم فيه بالأمكان. والأحداث التي تؤثر في الفرد ليست كلها مما يتذكره الفرد ويستطيع أن يفرضي به، ولعل أخطر هذه الأحداث شأناً ما أفلت من الذاكرة،

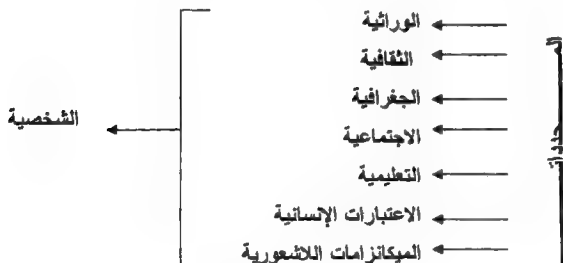
١- دكتور/ محمد السيد عبد الرحمن - المرجع السابق - ص ٣١.

٢- دكتور/ سامي الدروبي - مرجع سابق - ص ٢٥٩.

وغار في أعماق اللاشعور، وكوّن العقد النفسية التي يتحدّث عنها التحليل النفسي ويكشف عنها بأساليبه الخاصة.

في اللاشعور: تختلف النظريات التي تؤكد على ميكانزمات اللاشعور في السلوك، عن النظريات الإنسانية الوجودية، حيث تهتمّ (الأولي) باكتشاف العوامل الضمنية، أو الأسباب الدفينة (الغائرة) اللاشعورية للسلوك (وتعرف بنظريات الأعمال)، ولأن السبب الأساسي للسلوك لا شعوري وله أصوله المترسبة من الطفولة، فإن الأبحاث التي تسعى للكشف عن هذه العوامل اللاشعورية هي أبحاث معقدة وتحتاج إلى أدوات معقدة كذلك، مثل تفسير الأحلام ورموزها والمقابلة الحرة، والتتويم المغناطيسي وتحليل الذاكرة.

وطبقاً لذلك ولأن هذه الخصائص التي توجد في اللاشعور يمكن أن تخرج إلى الشعور بعدة طرق، وتؤثر في السلوك دون أن يعي الفرد ذلك، فإن إخراج محتوى اللاشعور إلى الشعور، والكشف عن محتواه للتعرف عن العوامل المؤثرة في السلوك، عامل في غاية الأهمية في هذه النظريات. وهكذا يمكن تلخيص العوامل المؤثرة في تكوين ونمو الشخصية، والتي تؤدي إلى ثبات واتساق في سلوكها على أنها التفاعل بين المحددات السابق ذكرها. وهكذا نصل إلى العلاقة بين المحددات والشخصية.



المطلب الثالث

سمات الشخصية

مفهوم السمة (Trait) مفهوم أساسي في بناء الشخصية الإنسانية، والسمة هي أية خاصية يتباين الأفراد فيها، كذلك فهي صفة للسلوك تتميز بقدر من الثبات والاستمرار، وعلى ذلك يمكن ملاحظتها وقياسها، فالسيطرة أو الاستكانة أو الجبن أو العدوانية كلها سمات، والسمات منها ما هو فطري مثل السمات المزاجية، ومنها ما هو مكتسب مثل السمات الاجتماعية، ونحن نلاحظ السلوك الذي يدل على السمة لأن السمات لا تلاحظ^(١).

أولاً - تعريف السمات:

* السمات: مفردتها سمة وفي اللغة ذات تاء مفتوحة وتكتب (السمت) وهي تعني القصد والسكينة والوقار، وسمت الرجل سمناً إذا كان ذا وقار وهو حسن، و (السمت) أي الهيئة^(٢).

* في علم النفس: كما تعددت تعريفات علماء النفس للشخصية، كذلك اختلفت تعريفاتهم لمصطلح السمات تبعاً لاختلاف نظرياتهم عن الشخصية. وقد عرف البعض السمات بأنها: "تركيب نفسي عصبي له القدرة على إصدار وتوجيه أشكال متكافئة ومتسقة من السلوك التكيفي والتعبيري"^(٣). كما تعرف السمات بأنها: "أي خصلة أو خاصية أو صفة ذات دوام نسبي، يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، أو جسيمة أو معرفية أو انفعالية أو اجتماعية".

ثانياً - أنواع من السمات:

* السمات العامة والخاصة: لاشك أن كل إنسان يشابه مع الآخرين في جوانب معينة وهذه هي السمات العامة أو المشتركة، ولكنه في ذات الوقت

١- دكتور/ عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص ٣٥٥.

٢- المصباح المنير - باب السين - ص ٢٨٧.

٣- دكتور/ احمد محمد عبد الخالق - مرجع سابق - ص ٤١.

لا يشبه أي منهم في جوانب أخرى، وهذه هي السمات الخاصة أو الفريدة. السمات العامة: هي السمات المشتركة أو الشائعة بين عدد كبير من الأفراد في حضارة معينة، في حضارات كثيرة، أو قد تشيع بين الأفراد عموماً، ومثال في المجال المعرفي الذكاء الذي يوجد بدرجات مختلفة لدى الجميع، أما السمات المشتركة فمثال السيطرة والإنطواء والأتران. أما السمات الخاصة (الفردية): هي تلك التي تخص فرد بحيث لا يمكن أن نصف آخر بنفس الطريقة، وهي أما قدرات أو سمات دينامية، وكل سمة للفرد تعتبر سمة فريدة تتميز في قوتها واتجاهها ومجالها عن السمات الأخرى المتشابهة الموجودة لدى الأفراد الآخرين^(١).

* السمات الأساسية والسطحية:

السمات السطحية: هي تلك التي يمكن ملاحظتها مباشرة وتظهر في العلاقات بين الأفراد، كما يتضح من طريقة الشخص في إنجاز عمل ما وفي الاستجابة للمؤثرات والاستخبارات، وتعد أكثر قابلية للتعديل تحت ضغط الظروف البيئية، ومثالها المرح والحيوية والتشاجر، فالسمات السطحية إذن هي تجمعات الظواهر أو الأحداث السلوكية التي يمكن ملاحظتها، وهي أقل ثباتاً كما أنها مجرد سمات وصفية.

السمات الأساسية: التكوينات الحقيقية الكامنة خلف السمات السطحية، والتي تساعد على تحديد وتفسير السلوك الإنساني، وهي ثابتة وذات أهمية بالغة. وتنقسم إلى سمات تكوينية (داخلية) ذات أساس وراثي، وسمات تشكلها البيئة تصدر عنها وتتشكل بالأحداث التي يعيشها الفرد.

ثالثاً - طبيعة السمات:

يرى أحد علماء النفس أن السمة مفهوم ذو طبيعة مجردة، فنحن لا نلاحظ السمة بطريقة مباشرة، بل نلاحظ مؤشرات وأفعال معينة نخصص

١- دكتور/ احمد محمد عبد الخالق - المرجع نفسه - ص ٤٣ وما بعدها.

أو نعلم علي أساسها وجود السمة، فالسمة أذن مستنتجة من الملاحظات الفعلية للسلوك أو من خلال أستخبار، وهي إطار مرجعي، ومبدأ لتنظيم بعض جوانب السلوك والتنبؤ به، هي مستنتجة مما نلاحظه من عمومية السلوك، والسمة ليست أبداً لتعليل للسلوك بل مجرد مفهوم يساعد على وصف ذلك السلوك^(١).

المطلب الرابع

الشخصية والصحة النفسية

هناك علاقة وثيقة بين الصحة النفسية ودراسة الشخصية، حيث أن الصحة النفسية تهتم بعملية التوافق النفسي للشخصية، وبالتعرف على العوامل التي من شأنها، أن تساعد على تحقيق أقصى قدر من هذا التوافق، من أجل تطوير الشخصية وصقلها، وكذلك التعرف على العوامل التي من شأنها أن تعوق هذا التوافق لعلاجها والتغلب على آثارها^(٢).

أولاً - فهم الصحة النفسية:

ربما كانت أسهل وسيلة لفهم المقصود بالصحة النفسية أن نبدأ بالتساؤل عن معنى الصحة الجسمية ؟ فالصحة النفسية شأنها شأن الصحة الجسمية يجب النظر إليها على أنها منتهى ما يسعى إليه الفرد، من خلال سلوكه وتفاعله مع الحياة من حوله، وعلى هذا فهي منتهى طريق طرفه الآخر هو المرض النفسي. فكما نقصد بالصحة الجسمية السلامة من المرض الجسمي، نقصد بالصحة النفسية سلامة الفرد من المرض النفسي والعقلي في صورته المختلفة، وعدم ظهور أعراض من الاضطرابات والشذوذ وعدم التوافق^(٣).

١- دكتور/ احمد محمد عبد الخالق - المرجع نفسه- ص ٥٥.

٢- المزيد من المعرفة بشأن الصحة النفسية: دكتور/ مصطفى فهمي - الصحة النفسية - القاهرة دار الثقافة - سنة ١٩٦٧.

٣- دكتور/ محمد سمير عبد الناح - في الصحة النفسية - مرجع سابق - ص ١٠٤.

ثانياً - تعريف الصحة النفسية:

الصحة هي حالة إيجابية تتضمن التمتع بصحة العقل والجسم معاً، وليست مجرد غياب أو الخلو من أعراض المرض الجسدي والنفسي، وهذا ما أشارت إليه منظمة الصحة العالمية (WHO) عام ١٩٦٤م للصحة^(١)، حيث نصت على أن: " الصحة هي حالة الرفاهية أو السعادة الجسمية والنفسية والاجتماعية التامة (Well-Being)، وليس مجرد غياب المرض أو العجز أو الضعف ". ومع أن هذا التعريف يبدو بسيطاً إلا أنه في الحقيقة شامل، كما أن العبارة الأخيرة من شأنها أن تعدل المفهوم المحدود للصحة.

وتعرف الصحة النفسية على أنها: " حالة دائمة نسبياً، يكون فيها الفرد متوافقاً نفسياً - شخصياً وفعالياً واجتماعياً مع نفسه ومع بيئته - ويشعر فيها بالسعادة مع نفسه والآخرين، ويكون قادراً على تحقيق ذاته، واستغلال قدراته وإمكانياته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادراً على مطالب الحياة لتكون شخصيته متكاملة سوية وسلوكه عادياً، بحيث يعيش في سلام"^(٢).

والصحة النفسية مسألة نسبية يتمتع بها الفرد بدرجة متفاوتة، وبهذا يشير أحد الباحثين بأنها: " مدى أو درجة نجاح الفرد في التوافق الداخلي بين دوافعه ونوازعه المختلفة، وفي التوافق الخارجي في علاقاته ببيئته المحيطة بما فيها من موضوعات وأشخاص"^(٣). أو هي: "حالة عقلية انفعالية مركبة، نسبياً من الشعور بأن كل شيء على ما يرام، والشعور بالسعادة مع الذات والآخرين، وبالطمأنينة وسلامة العقل والإقبال على الحياة وبالقوة"^(٤).

١- دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح- المرجع السابق- ص ١٠٦، ١٠٧.

٢- دكتور/ حامد زهران - الصحة النفسية والعلاج النفسي- القاهرة- مكتبة عالم الكتب - الطبعة الثالثة - سنة ١٩٧٧- ص ٤١.

٣- تعريف الباحث/ صموئيل مغاريوس مشار إليه لدى: دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح- المرجع السابق - ص ١٠٨.

٤- دكتور/ احمد محمد عبد الخالق- استخبارات الشخصية- الإسكندرية- دار المعرفة الجامعية- ط ٢- سنة ١٩٩٣- ص ٢٣.

ثالثاً - مؤشرات الصحة النفسية:

للصحة النفسية علامات تتم عنها ومؤشرات تشير إليها وتدل عليها، وهي تشير إلى مظاهر سلوكية محددة، إذا وجدت لدى الفرد يمكن وصفه على أنه يتمتع بدرجة مرتفعة من الصحة النفسية، وهذه المؤشرات نوعين:

١ - مشاعر داخلية لا يشعر بها إلا الفرد نفسه.

٢ - مظاهر خارجية يدركها الآخرون ويلاحظونها^(١). وتتمثل في:

- التوافق الذاتي: ويقصد به التوافق الشخصي للفرد، ونجاح الفرد في التوافق بين دوافعه وحسن التكيف مع نفسه، والرضا عنها والتحكم فيها وحسم صراعاتها.
- التوافق الاجتماعي: يعني التوافق مع الآخرين كالتوافق الأسرى والمدرسي والمهني، وهذا التوافق يتضمن نجاح الفرد في تكوين علاقات اجتماعية مرضية له وللآخرين - المحيطين به في تعاملاته - بحيث تنسم بالتعاون والحب والاحترام المتبادل.
- الشعور بالسعادة مع النفس: يقصد بها الراحة النفسية، ووجود اتجاه متسامح نحو الذات، والشعور بالأمن والطمأنينة، والرضا عن النفس وتقبلها واحترامها، والاستمتاع بالحياة، والرضا بما قسمه الله تعالى.
- تقبل الفرد الواقعي لحدود إمكانياته: ويعني عدم وجود فجوة بين قدرات الفرد وأهدافه في الحياة، ومعرفة الفرد لقدراته الحقيقية، وتقدير نفسه حق التقدير لإمكانياته، والتطلع إلى الأهداف التي يستطيع تحقيقها.
- القدرة على مواجهة مطالب الحياة: النظرة الموضوعية للحياة ومطالبها ومشكلاتها اليومية والعيش في الحاضر والواقع بالبصيرة والمرونة.
- القدرة على مواجهة الإحباط: التغلب على الإحباطات اليومية والأزمات والشدائد، والقدرة على مواجهتها بالصبر والمرونة والسيطرة عليها.

١- دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - المرجع السابق - ص ١٠٩ وما بعدها.

- الإقبال على الحياة: وهو التمسك للحياة، والرغبة الحقيقة في الحياة والاستمتاع بما أحل الله تعالى من الطيبات، وما يرتبط بذلك من تناول.
- النجاح في العمل: مقصده وصول الشخص إلى درجة عالية من الرضا الذاتي عما يقوم به من أعمال، وما يرغب في القيام به من أفعال، ومن أهم عوامل النجاح في العمل التناسب مع ما لدي الفرد من قدرات.
- إشباع الفرد لدوافعه وحاجاته: ويعنى نجاح الفرد في إشباع حاجاته الفسيولوجية (كالحاجة إلى الطعام والزواج.....)، والحاجات النفسية والاجتماعية (العطف والحياة والولاء والقبول والتقدير والطمأنينة).
- ثبات الاتجاهات: إن ثبات اتجاهات الفرد ومواقفه أمر لا يتأتى إلا مع وجود خط فكري واضح، وخلفية فلسفية واضحة تصدر عنها أحكام الفرد وتصرفاته المختلفة، ولا يعنى ذلك أن تكون الاتجاهات جامدة غير قابلة للتعديل، بل أن المرونة مطلوبة وهى دليل على النمو والتقدم.
- اتساع أفق الحياة النفسية: يقصر بعض الناس اهتمامهم على جانب واحد فقط من جوانب نموه، إن الاستمتاع بالحياة والتجاوب مهما يتطلب العناية بأنواع متعددة من المهارات والمعارف، والنمو المتوازن.
- حسن الخلق: ويعنى البعد عن الكبائر والفواحش، والصدق في الحديث والوفاء بالوعد، وتأدية الأمانة وعدم التكبر وتجنب قول الزور. وفي هذا يعرف البعض الصحة النفسية بأنها: " حالة يشعر الإنسان بالرضا والارتياح، عندما يكون حسن الخلق مع الله ومع نفسه ومع الناس " (١).
- الاتزان الانفعالي: ويتضح في الثبات الوجداني ونضج الانفعالات، أي التناسب بين الانفعال ومثيراته، حيث أن عدم التناسب بين الانفعال ومثيراته في الشدة والنوع يعتبر من اضطرابات الصحة النفسية.

١- تعريف دكتور/ كمال مرسى. مشار إليه لدى: دكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - المرجع السابق - ص ١١.

الباب الأول

ماهية شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

تهدف الدراسة إلى كشف أغوار شخصية ضابط الشرطة- الذي يستحق أن تفرد له أكثر من دراسة- للوقوف على العوامل التي تؤثر في هذه الشخصية، وبالرغم من أهمية هذه الدراسة إلا أن الباحثين لم يعطوا هذه الشخصية حقها من الدراسة والبحث، بينما نجد مثلاً أن شخصية المجرم - وهو ذلك العنصر البشري المارق عن المجتمع الخارج عن القانون- قد أفردت له دراسات متخصصة، وخضعت لأبحاث عديدة امتدت عبر فترة زمنية طويلة ومازالت تتوالى تترًا، بينما لم تلق شخصية ضابط الشرطة الدراسة المستحقة والعناية الواجبة من المجتمع بعلمائه ومختصيه ومسؤوليه، اللهم استثناء الاهتمام بتحسين أحواله المادية ويتم ذلك في أحيان متفرقة.

وقد أغفلت دراسة شخصية ضابط الشرطة، بالرغم من أن بعض المهام الوظيفية الموكلة إليه قد يكون لها انعكاسات سلبية، تؤثر على شخصيته بما تضم من كيان بدني يشمل السمات البدنية وقدرتها، وكيان نفسي، وكيان عقلي، وكيان أخلاقي.

وكثيرا ما تتبدل الشخصيات، وتتغير الأنفس فيفقد الإنسان صفات ويكتسب صفات، وكل ذلك نتاج صراعات متعددة وأزمات متعاقبة يتعرض لها ضباط الشرطة في مواجهتهم لفئة الخارجين عن القانون وفي حربهم ضد الجريمة، فمن الذي يتحمل هذا العبء ومن الذي يسقط صريعا منه.

وتهدف دراسة شخصية ضابط الشرطة إلى بيان الجوانب الإنسانية داخل النفس البشرية للضابط ، وهي الجوانب التي تكمل الشخصية المأمولة التي نبتغيها فيه، فمن هذه الجوانب الجانب الشخصي الذي يحوي الخبرات السابقة، والخصال الحسنة المترسخة في النفس من تعاليم دينية وعادات تربوية، هي المخزون الذي يبدأ به المتقدم لكلية الشرطة طريقه في العمل الأمني، وخلال توالي سنوات الدراسة يبرز الجانب العلمي والعملية لمصقل الشخصية، وذلك من حيث النواحي القانونية والميدانية والمهارية مع إبراز

السمات التي تتحلى بها الشخصية وتتميز بها. وخلال سنوات الكلية يظهر بوضوح الجانب الأخلاقي في الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، ويتمثل في مجموعة السمات الأخلاقية التي من الأهمية أن يتحلى بها الضابط، هي خصال وصفات السوي، المعتدل في فكره وعمله وحياته، وتتعاكس على الحياة المهنية الصعبة التي يخوضها ضابط الشرطة، فتزيد شخصيته قوة وصلابة، وتضيف إليه العلم والمعرفة، وتميزه بالشجاعة والصبر والإيمان. إن الجانب الإنساني في الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، هو أهم الجوانب المساعدة في إفراز ضابط شرطة سوي معتدل رحيم، يعرف متى يطبق القانون، ومتى ينفذ روح القانون، وفي كلاهما أمن وأمان للمجتمع. ومن هذا المنطلق سوف يتناول البحث دراسة شخصية ضابط الشرطة، من حيث الأسس العلمية للاختيار، وعرض المهام الوظيفية في فصلين هما:

الفصل الأول: دراسة شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني: شخصية ضابط الشرطة والمهام الوظيفية.

الفصل الأول

دراسة شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

تحتاج المهن الشرطية تحديداً لكثير من الاهتمام والتدقيق في اختيار من يلتحق بكلية الشرطة، لينتشي تحقيق مبدأ [وضع الرجل المناسب في المكان المناسب]، والعمل الشرطي يمتاز بالحساسية والأهمية والحيوية، لذلك يلزم التدقيق في اختيار العناصر الصالحة من بين المتقدمين للدراسة الأمنية، وأبعاد تأثير عوامل سلبية كالوساطة أو المجاملة، وإنما المأمول أن تخضع عملية الاختيار لعناصر كلية الشرطة، لأسس علمية ومنهجية وموضوعية دقيقة، بحيث تكفل لهذا القطاع الحيوي والهام أفضل العناصر بين المتقدمين للدراسة والتدريب والتأهيل، وحتى نصل إلي ضابط الشرطة

ذي سمات مأمولة نبتغي منه أداء العمل الشرطي بدقة ومهارة، وإن يتسم أداؤه بالثقة والفهم.

وطالب كلية الشرطة اليوم هو نواة ضابط الغد ذو المركز المرموق في المجتمع، ومهنته ذات بعد إنساني هام، يستشعر من خلالها ضابط الشرطة أنه يؤدي خدمة جليلة للوطن، ليست أمنية فقط وإنما اجتماعية واقتصادية وحضارية أيضا. هو رجل القانون ومنفذه، وممثل السلطة التنفيذية أحد مؤسسات المجتمع الموكول إليها المهر على الأمن وحفظ أمان المجتمع.

ولاشك أن بسط القانون وتطبيقه وسيادته، هدف وطني وقومي يهم جميع مؤسسات المجتمع وأفراد Law Enforcement Procedures، فبسط القانون في المجتمع يساعده على تحقيق أهدافه، في الاستقرار والنقدم والازدهار والتنمية والرخاء، فلا تنمية في غياب الأمن، بل أن جميع المؤسسات يتوقف نشاطها على توفير عنصر الأمن والاستقرار كالمؤسسات التجارية والمالية والصناعية والتعليمية. والمجتمع أيا كان نمطه يهتم بسلامة مؤسساته المنوط بها تنفيذ القانون (Law Enforcement Agencies)، ويقدم المجتمع الكثير لمساعدة رجال الشرطة والقضاء في أداء مهامهم.

إن شخصية ضابط الشرطة المأمولة، تبدأ صياغة سماتها وزرع خصائصها ومميزاتها بحسن اختيار طالب كلية الشرطة، ثم أصباغ الجوانب التدريبية والعلمية والمهارية على شخصية الضابط أثناء أدائه للعمل الأمني، ثم إكساب الشخصية لمجموعة من السمات النفسية والأخلاقية التي تضفي الكثير في تميز ضابط الشرطة. وعلى هذا الأساس سوف تنقسم دراستنا: المبحث الأول: الأسس العلمية لاختيار ضابط الشرطة.

(شروط القبول بكلية الشرطة).

المبحث الثاني: خصائص شخصية ضابط الشرطة.

(مواصفات الأداء الأمني).

المبحث الثالث: الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

المبحث الأول

الأسس العلمية لاختيار ضابط الشرطة

[شروط القبول بكلية الشرطة]

تمهيد وتقسيم:

في الماضي كانت السلطة والري الرسمي الذين يتميز ضابط الشرطة بهما في مقدمة عوامل الجذب للالتحاق بالعمل بجهاز الشرطة، أما الآن وفي الوقت الحاضر الذي نعيش فيه فقد تعددت عوامل الجذب، ولعل من أهم أسباب تفضيل الشباب الالتحاق بالعمل في جهاز الشرطة ما يلي:

أولاً: المكانة الأدبية والاجتماعية والعلمية التي يتمتع بها ضابط الشرطة.
ثانياً: احترام أجهزة الدولة وهيئاتها المختلفة والجمهور لضابط الشرطة، والإيمان الحقيقي بما يقدمه من تضحيات وفداء للوطن وأبنائه.

ثالثاً: الحصول على درجة علمية متميزة هي ليسانس الحقوق، وليسانس العلوم الشرطية. بالإضافة إلى منح درجات علمية معترف بها من المؤسسات العلمية داخليا وخارجيا، بداية من درجة الدبلوم ثم الماجستير، ووصولاً إلى درجة الدكتوراة في علوم الشرطة.

رابعاً: الانتماء لهيئة لها مكانتها وتقلها، وتبعيتها لوزارة سيادية في الدولة. ومع التحاق الفرد بهيئة الشرطة فإنه يلتزم بقوانين صارمة تحكم تصرفاته وأفعاله، سواء في عمله أو في حياته الخاصة، ويلتزم بسلوك معين تجاه رؤسائه ومرعوسيه، وأيضاً تجاه المواطنين الذين يتعامل معهم، فيؤدي لهم خدمة أو يحقق لهم مطلب أو ينظم لهم منفعة، أو يواجه من خرج منهم عن الالتزام بالقواعد القانونية المنظمة لحياة المجتمع فأرتكب أثماً أو سلك سلوكاً إجرامياً، يضعه تحت طائلة القانون. وفي هذا سوف تنقسم دراستنا إلى:

المطلب الأول: نظم القبول بكلية الشرطة.

المطلب الثاني: الاختبارات النفسية للالتحاق بكلية الشرطة.

المطلب الأول

[نظم القبول بكلية الشرطة]

حظيت الخصائص التي ينبغي أن تتوفر في شخصية المتقدم للتحاق بكلية الشرطة، باهتمام المسؤولين والمختصين بهذا الاختيار، على مر العصور وفي مختلف البلدان، كما نالت الشروط التي يتم على أساسها هذا الاختيار، ذات القدر من الاهتمام والعناية.

أولا - الوضع في الخلافة الإسلامية:

ولنرجع إلى بدايات هذا الاختيار، ولنعود إلى أصل وأساس اختيار رجل الأمن (صاحب الشرطة) والبدايات الحقّة تتوقف بنا أمام الدولة الإسلامية، تلك الدولة العريقة التي وضع فيها رسول الله - صلى الله عليه وسلم - أساس كل الأسس وأصل جميع الأصول. ومن تأمل أقوال عظماء هذه الدولة من الخلفاء والأئمة والقادة، في الشروط التي يرغبون أن تتوفر في صاحب الشرطة والتي على أساسها يكون اختياره^(١)، ندرك جميعا مدي عظمة المسؤولية التي يتحملها رجل الأمن في الدولة من:

١- يقول في هذا الشأن أبو الحسين الكاتب: (أن القضاة وأصحاب المقام وأصحاب الخراج وأصحاب الشرطة لا يستمعون تقلد شيء من هذه الأحكام إلا إذا كانوا عدولا في أنفسهم عالمين بما توجبه مراتب عملهم، وغير مبعوثين لرسم أحكامهم، يردون المظالم ويفشنون علي الظالم ويؤثرون الحق ولا يميلون مع الهوى ولا يشبهون إلى حطام الدنيا.

• كما بعث مروان بن محمد الخليفة الأموي رسالة إلى واليه يحدد له فيها الخصال التي يجب أن يختار علي أساسها صاحب شرطته فقال: (ولي شرطتك وأمر عسكري أوثق قوادك عندك وأظهرهم نصيحة لك، وأنفذهم بصيرة في طاعتك وأقوهم شكيمة في أمرك وأضاهم عزيمة، وأصدقهم عفاا أجرتهم غناء، وأكفاهم أمانة وأصحبهم ضميرا وأرضاهم في العامة ديناً، وأحمدهم عن الجماعة خلقا وأعطفهم علي كافتهم رافة، وأحسنهم لها نظرا وأشدهم في دين الله صلابة، ويكن عالما بمراكز الجنود بصيرا يتقدم المنازل، مجربا ذا رأي وتجربة وحزم في المكيدة له نباهة في الذكر، وخبيث في الولاية، معروف البت مشهور بالحزم). راجع في ذلك: الفريق/ يحيى المعلمي - خلق رجل الأمن العربي - (مقال منشور بكتاب آراء في الإعداد -

- السهر على أمن الرعية والقضاء على الجريمة.
 - معرفة الأحكام وتنفيذها على مخالفيها.
 - العدل بين الخلق والأمانة عند الحاكم في القول.
 - الشدة على البغاة والأشرار والخارجين عن الشرع.
 - الشجاعة في مواطن الأقدام، ولزوم الحذر في مواطن الخطر.
- هذه هي صفات صاحب الشرطة، وعلى مر العصور والأزمنة اتسعت في نطاقها وزادت في أعبائها. لذلك فقد اشترط الخلفاء والحكام في صاحب الشرطة أن يكون عارفاً بأحكام الله - تعالى - في الحدود والديات والجراح، وحكم العمد وحكم الخطأ. عالماً بما ينبغي أن يعاقب عليه في الزلات، وبمن تدرأ عنه الحدود بالشبهات. لينا مع المستورين وذوي الهيئات، حريصاً على كتم سر المسلمين من أهل المروءات.
- ويظهر من هذه الوثائق التاريخية أن صاحب الشرطة (رجل الأمن)، لا بد أن تتوفر فيه على الأقل شروط ثلاثة هي^(١):
- القوة: وذلك لضمان استقامة الحياة الاجتماعية. والمقصود هنا القوة في الحكم بين الناس، التي ترجع إلى العلم والعدل والكياسة، والثقة بالنفس والتي تؤيدها عفة اليد واللسان.
 - الأمانة: والتي ترجع إلى خشية الله والإخلاص له في السر والعلانية. وهي ركن أساسي لا غنى عنه في أي منصب أو هيئة.
 - الخبرة: وهي المعرفة بدقائق الأمور والقدرة على التصرف فيها. والصبر بالمواطن التي قد تخفي على غير أهل الذكر. والخبرة هنا تجمع المعرفة والتجربة التي تعد شرطاً أساسياً في أي ميدان.

- النموذجي لرجل الأمن (- المصادر عن المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب - الرياض - سنة ١٩٨٤ - ص ٥٦ وما بعدها. ومشار إليه لدى: عميد/ رمضان الألفي - أساليب اختيار ضابط الشرطة - مجلة الأمن العام - العدد ١٣٤ - يوليو ١٩٩١ - ص ٧٨.

١- عميد/ رمضان الألفي - المرجع نفسه - ص ٧٩.

• ويضيف الباحث إلى هذه الشروط الثلاثة:

شرطاً هاماً يسبقها وترتكز عليه الشروط، هو شرط الإيمان والمعرفة بالأحكام الشرعية، فالإيمان بالله والمعرفة بأحكام الشريعة (كتاب الله وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم)، ليعطي المتحلي به (صاحب الشرطة)، القوة لمساندة الحق والعدل بين الناس، ويظهر الأمانة والإخلاص ويعطي الحكمة. هذه بعض الشروط التي يستحب أن يتصف بها صاحب الشرطة ويتحلى بها وتزين صفاته وخصاله، وكان ذلك في البدايات القوية للخلافة الإسلامية. وعلى مر القرون وطوال العصور الماضية، بقيت هذه الخصال الحسنة معياراً لتمييز صاحب الشرطة، تشدد الحكام على أن يتصف بها من يوكل إليه مهام الأمن في الدولة، وهذه الخصال مازالت هي الأساس الذي ينبثق منه، المزيد من الخصال الطيبة الحسنة المطلوبة في رجل الشرطة.

ثانياً - الوضع في المجتمعات الحديثة:

إذا تناولنا اتجاه المجتمعات الحديثة في اختيار رجل الشرطة فسوف نجد أنها تتجه إلى نظام التخصص، وبالتالي أنقضي الزمن الذي كان فيه لأي شخص القيام بأي عمل على وجه حسن، وأصبح من المسلم به أنه لا بد من توافر قدرات ومهارات واستعدادات خاصة للفرد، حتى يستطيع أن يؤدي العمل المكلف به بأداء مقبولاً. كما أصبح اختيار الأشخاص لشغل المناصب الهامة ذات المسؤولية، رهناً بما يتحلون به من صفات ويتميزون به من سمات، مثل سمة الخبرة التي تشمل في مفهومها، معرفة أحدث الأساليب الإدارية في تسيير وإدارة أجهزة ومرافق الشرطة، وتحديد المناهج وتطويرها وتحديث برامجها، حتى يتطور العلم والتدريب في ضوء ما وصلت إليه التكنولوجيا من تقنيات حديثة.

ولكي يكون الاختيار - لضابط الشرطة - سليماً، من الأهمية مراعاة أمرين جوهريين هما^(١):

١- راجع: جروج دويتشا - نقد واختيار رجال الشرطة - من كتاب (علم النفس في خدمة =

أ - طبيعة الوظيفة:

حيث يجب تحديد العمل المراد تحقيقه قبل البحث عن الشخص المناسب لأدائه، ويتم ذلك من خلال تحليل عناصر كل وظيفة لبيان العمل المطلوب من شاغلها ومدى التنوع في واجباته، ثم تقدير هذه الواجبات بعد حصرها وتحديدتها وذلك من خلال علوم الإدارة وتنظيم الأعمال.

ب - الصفات الشخصية اللازمة لمن يشغل الوظيفة:

ما زالت الوسائل المتبعة في هذا الشأن قاصرة عن التحديد الدقيق لمواهب وصفات الفرد، وما تحتاجه من مهارة وحذر في التطبيق. وبالتخصص للوظيفة وطبيعتها وخصائصها، فإن وظيفة الشرطة تتطلب في شاغلها بعض الصفات اللازمة توافرها في شخصيته، هي ضرورية لنجاحه في عمله وتتنوع بين الابتكار والتقدير العلمي الصحيح، والقدرة على التعليم وأتباع التوجيهات، والشعور الاجتماعي المعتدل، والتعاون البناء والعلاقة الحسنة بالآخرين، والسيطرة على الانفعالات، والاعتماد عليه في الواقع الصعبة، والدقة في العمل. ويمكن بلورة هذه الصفات في سبع يجب أن تتحلى بها شخصية ضابط الشرطة هي^(١):

- الانتباه والوعي والقدرة علي التركيز.
- أتباع التوجيهات والدقة في التقدير والتصور.
- القدرة على اتخاذ قرارات عملية لمواجهة المواقف المختلفة.
- القدرة على التعبير باللفظ الواضح المناسب.
- القدرة على إدراك علاقات الارتباط بين الأشياء.
- القدرة على معالجة الأرقام.
- المرونة في مسايرة الظروف المختلفة.

- الأمن) - من إصدارات معهد الدراسات العليا لضباط الشرطة - مطبعة الدار القومية للطباعة والنشر - سنة ١٩٦٦ - ص ٢٢.

١- العميد/ رمضان الألفي - مرجع سابق - ص ٧٩.

ويضاف إلى ما سبق صفات العدل وفهم القوانين، والحزم والذكاء والصبر، والمرونة والنشاط. ولكي نصل إلى شخصية متمتعة بالصفات المطلوبة والخصال المرجوة، يمكن أن تكون نواة جيدة لضابط شرطة ناجح ذي شخصية سوية، يتحمل الضغوط المحيطة به، ولا ينحرف عن الطريق المستقيم، مناصرا للعدل مدافعا عن الحق. فإنه توجد مجموعة من الاختبارات التي يتم أجزاؤها للمتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، سوف نتناولها بالدراسة وذلك من خلال فرعين هما:

الفرع الأول: شروط الالتحاق بكلية الشرطة.

الفرع الثاني: ضوابط التقدم للالتحاق بكلية الشرطة.

الفرع الأول

شروط الالتحاق بكلية الشرطة

العنصر البشري هو العنصر المبدع الذي يمكنه استخدام كافة العناصر الأخرى، كما أن الاستثمار فيه ذو عائد كبير ومؤثر. تأتي أهمية هذا الموضوع وبخاصة بعد أن مضى العصر الذي كان يعتمد فيه ضابط الشرطة على محصلة خبرته وتجاربه ومعلوماته الشخصية، إلى عصر العلم والتكنولوجيا الحديثة والمتطورة. ولقد حملت أكاديمية الشرطة مسؤولية تحقيق هذه الرسالة منذ إنشائها بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥م، كأكاديمية أمنية متخصصة قادرة على إمداد هيئة الشرطة بالكوادر العلمية المؤهلة، لتولي مهام العمل الأمني بأنواعه وتخصصاته بكفاءة واقتدار^(*).

(*) ودعماً لهذا الاتجاه فقد تم وضع حجر الأساس لأكاديمية مبارك للأمن في فبراير عام ١٩٩٤م. وافتتحت قبل نهاية القرن الماضي عام ١٩٩٨م كأهم مؤسسة أمنية في الشرق الأوسط، وأحد المؤسسات القلائل بهذا التكامل علي مستوي العالم. وقد أصبح التطور العلمي والثقافي والتربوي الذي يدرس فيها على أعلى المستويات، وقد تضمنت الأكاديمية مركزاً لبحوث الشرطة، يشمل عدة إدارات لدراسات حقوق الإنسان والتبليغ الأمني وإدارة الأزمات.

ومن هنا تبرز مسؤولية أكاديمية الشرطة في استمرار الحركة الفكرية والثقافية والمهنية للضباط، ووضع مهنة الشرطة في مكانها الصحيح كمهنة مستقرة، ومؤسسة على مجموعة من العلوم والمعارف القانونية والاجتماعية والشرطية. والأكاديمية من خلال كلياتها ومعاهدها لا تقدم نوعاً من أنواع التعليم العام، وإنما تسعى إلى تقديم فروع التعليم الأمني المتخصص الذي يعد الفرد ويؤهله لمهنة ضابط شرطة^(١). ثم تصقله وتنمي قدراته ومواهبه بناء على مناهج علمية وتدريبية متطورة، تجعله ضابط شرطة متميز كفاء. وما بين صدور القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥م في شأن إنشاء أكاديمية الشرطة - المعدل بالقانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١م - وما تبعه من قرارات وزارية^(٢) بشأن تعديلات وإعادة تنظيم وهيكله أكاديمية الشرطة، يتلاحظ حرص وزارة الداخلية وقياداتها على متابعة تطوير مستوي الأداء والفكر، حتى تنهض الأكاديمية بدورها على أكمل صورة ونحن نقف على أعتاب بداية القرن الحادي والعشرون^(٣).

١- المميد/ رمضان الألفي - المرجع السابق - ص ٨١.

٢- القرار الوزاري: هو وسيلة جهة الإدارة العليا وأداتها لإحداث الأثر القانوني المطلوب، سواء في مجال الواقعات المادية أم في مجال الأعمال القانونية.

٣- تضمن القرار الوزاري رقم ٧٢٧٨ لسنة ٢٠٠٢م بشأن إعادة تنظيم قطاع أكاديمية الشرطة: في مادته الأولى: " أكاديمية الشرطة إحدى قطاعات وزارة الداخلية يرأسها أحد مساعدي أول/ مساعدي الوزير وتنهض بالاختصاصات المنصوص عليها في قانون أكاديمية الشرطة. مادته الثانية: " أعاد تنظيم قطاع أكاديمية الشرطة، وذلك على النحو التالي: أولاً - رئاسة الأكاديمية: يرأس أكاديمية الشرطة لواء مساعد أول/ مساعد وزير، له الإشراف العام على كافة أجهزتها وكلياتها.

ثانياً - نائب رئيس الأكاديمية: يعاون رئيس الأكاديمية في مباشرة أعماله ومهامه وينوب عنه عند غيابه، ويتولى التنسيق بين كليات وأجهزة الأكاديمية المختلفة.

ثالثاً - كليات الأكاديمية: تضم الأكاديمية ثلاث كليات علمية ومركزاً للبحوث كل منها بمستوي مصلحة يرأسها مدير له سلطات وصلاحيات مدير المصلحة وهي: كلية الشرطة - كلية الدراسات العليا - كلية التدريب والتنمية - مركز بحوث الشرطة..... =

وفي إطار هذا الحرص يستبين أن عملية الاختيار التي تتم للمتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، يقصد بها ضمان اختيار أكثر المتقدمين للالتحاق صلاحية وكفاءة، للنهوض بالعمل الأمني المقبل عليه، وذلك عن طريق:

- قياس مؤهلات كل متقدم للالتحاق بالنسبة للشروط والخصائص المطلوب توافرها ويستلزمها العمل الشرطي.
- ترتيب المتقدمون على أساس مؤهلاتهم وما يتوافر من مواصفات، ثم نجاحهم في اختبارات التقديم، حتى الوصول إلى اختبار كشف الهيئة للمتقدمين، للتثبيت من توافر الصفات الأساسية المطلوبة.

أولاً - شروط موضوعية أساسية:

بالنسبة لما ورد بالقانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ولائحته التنفيذية من نظام الالتحاق بكلية الشرطة، فقد اشترط في الطالب المتقدم ما يلي:

- أن يكون متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية.
- أن يكون حاصلاً على شهادة دراسة الثانوية العامة.
- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة، ولم يسبق الحكم عليه في جناية أو جنحة ماسة بالشرف.
- ألا يكون قد سبق فصله من معهد آخر تأديبياً، أو لاستنفاده فرص النجاح أو لأي سبب آخر.
- ألا يزيد سنه في أول أكتوبر عن ٢٠ سنة ميلادية.
- أن يكون طول قامته ومتوسط عرض صدره وفقاً لما ورد باللائحة، وأن يقرر القومسيون الطبي العام استكمالاً لشروط اللياقة الطبية للخدمة
- أن يجتاز اختبارات اللياقة البدنية. مع الشروط التي وردت باللائحة.

= وفيما يتعلق بكلية الشرطة: تضم القسم العام وقوامه أربعة كتائب تنقسم لعدد من السرايا والفصائل يحددها مدير الكلية. وتباشر رئاسة كل منها الواجبات والاختصاصات في حدود السلطات المخولة لها. وتقسم الضباط المتخصصين ويخضع مباشرة لأشراف كبير معلمي الكلية. وبالنسبة لكلية التدريب والتنمية فإنه يتبعها المنشآت التدريبية الآتية: معهد القادة لضباط الشرطة، ومعهد تدريب ضباط الشرطة *.

هذا وقد نصت المادة العاشرة من الباب الثاني من القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥م بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة والقوانين المعدلة له، على أنه يشترط فيمن يقبل بالقسمين العام والخاص:

- ١- أن يكون مصري الجنسية.
 - ٢- أن يكون محمود السيرة حسن السمعة.
 - ٣- ألا يكون قد سبق عليه الحكم بعقوبة جنائية في أحدي الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
 - ٤- ألا يكون قد سبق فصله من خدمة الحكومة بحكم أو قرار تأديبي نهائي.
 - ٥- أن يكون مستوفيا شروط اللياقة الصحية والبدنية والسن التي يحددها المجلس الأعلى للأكاديمية.
 - ٦- ألا يكون متزوجا أثناء قيده بالأكاديمية.
 - ٧- بالنسبة لطلبة القسم العام يختارون من بين المتقدمين من المصريين الحاصلين علي شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة، مع مراعاة النسبة المئوية لمجموع درجات النجاح وذلك وفقا للشروط والأوضاع التي يقرها المجلس الأعلى للأكاديمية.
- كما نصت المادة ١١ من ذات القانون على أن: "تشكل لجنة قبول الطلاب بكلية الشرطة بالقسمين العام والخاص، برئاسة رئيس الأكاديمية وعضوية نائب رئيس الأكاديمية ومدير الكلية المختصة وأقدم ثلاثة من ضباط هذه الكلية". ووفقا لهذه البنود يمر الطالب الذي تحققت فيه هذه الشروط باختبارات متعددة ثم تنتهي بكشف الهيئة للمتقدمين.
- وفي المادة الثانية عشر من القانون أن: "يكون قبول الطلاب بالقسمين العام والخاص تحت الاختبار لمدة أربعة أشهر من تاريخ انتظامهم بالأكاديمية".

ومن المواد الهامة في القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له المادة ١٤ حيث تنص على أن: " يخضع طلبة القسمين العام والخاص لقانون الأحكام العسكرية في حدود أحكام هذا القانون، وتتولى تأديبهم ومحاكمتهم محكمة عسكرية، تشكل بقرار من مدير الأكاديمية برئاسة نائب المدير المختص أو من يقوم مقامه، وبعضوية ضابطين يعينهما مدير الأكاديمية سنوياً، ويمثل الادعاء ضابط يختاره مدير الأكاديمية سنوياً، وللطالب أن يختار أحد ضباط الأكاديمية ليتولى الدفاع عنه أمام المحكمة. ويصدق مدير الأكاديمية على أحكام هذه المحكمة ". وتحدد اللائحة الداخلية الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على طلاب الأكاديمية وسلطة توقيعها.

وكذلك المادة ١٥ من القانون وتنص على أنه: " يفصل الطالب من الأكاديمية في الحالات الآتية:

- ١- ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار.
 - ٢- تغيبه عن الدراسة مدة ١٥ يوماً متتالية دون عذر مقبول.
 - ٣- فقدته أي شرط من شروط القبول بالأكاديمية.
 - ٤- إذا رسب الطالب بالقسم العام أكثر من مرة في السنة الدراسية في كل من السنتين الدراسيتين النهائية بالأكاديمية.
 - ٥- الحكم عليه من المحكمة العسكرية المشكلة طبقاً للمادة ١٤ من القانون.
 - ٦- بناء على اقتراح مدير الأكاديمية لأسباب تتعلق بالصالح العام.
 - ٧- إذا حصل الطالب على أقل من ٥٠% من درجات السلوك والمواظبة.
- ويكون قرار الفصل من مجلس إدارة الأكاديمية مسبباً ولا ينفذ إلا بعد تصديق السيد/ وزير الداخلية. ويكون للمفصول من طلبة القسم العام حق استكمال دراسته في إحدى كليات الحقوق وفقاً للنظم المقررة بها.

ثانياً - السطة التقديرية للجنة قبول الطلاب باختبارات طلبة كلية

الشرطة:

وبعد استعراض نصوص مواد القانون (٩١ لسنة ١٩٧٥م). وما تضمنته من أسس وقواعد، يتم بناء عليها المفاضلة بين المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، لاختيار أفضل العناصر المتقدمة. يثور تساؤل هام بيانه:

هل اجتياز الطالب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة لجميع الاختبارات (طبية وبدنية وكشف الهيئة) كفيل لنجاحه وقبوله بكلية الشرطة؟...أو هل نجاح المتقدم في الاختبارات هو الأساس في قبوله للالتحاق بكلية الشرطة، أم يوجد أساس (معياري) آخر ؟

أوضح القانون وأيده في ذلك القضاء على أنه بعد اجتياز المتقدم لجميع الاختبارات - من خلال لجنة قبول الطلاب بكلية الشرطة - يتم عمل كشف هيئة للمتقدمين للثبوت من توافر الصفات الأساسية، من المظهر الطبيعي والسلوك السوي وغيرهما من الصفات (نص م ١١ القانون ٩١ / ١٩٧٥). ولا تكون قراراتها (لجنة القبول) نافذة إلا بعد اعتمادها من السيد/ وزير الداخلية وقد قضت محكمة القضاء الإداري في حكمها (بجلسة ٢٦ / ١٠ / ٢٠٠٣م في الدعوى رقم ٦٠٨٤ لسنة ٥٧ قضائية) بالسلطة التقديرية للجنة قبول الطلاب بكلية الشرطة بحكمها^(١): (ومن حيث إن مفاد ما تقدم إن لكلية الشرطة طبيعة خاصة-من حيث الدراسة والتأهيل للعمل في سلك الشرطة- تقتضي فيمن يقبل بها أن تتوفر فيه درجة معينة من اللياقة الصحية والبدنية واتزان الشخصية، لما سيلقى على عاتقه بعد تخرجه من تقبل مهام وأعباء جسام تدور حول حفظ الأمن، وتحقيق الأمان وتنفيذ قوانين ولوائح وأحكام، وهو ما يتطلب فيه موفور الصحة وقوة البنيان والاتزان. وقد حرص المشرع على انتقاء المقبولين بكلية الشرطة من أفضل العناصر المتقدمة.

١- وتتضمن الدعوى: أقام المدعي بصفته الدعوى الماثلة بصحيفة أودعت قلما كتاب محكمة القضاء الإداري بتاريخ ١٢/١٢/٢٠٠٢ طالبا في ختامها، بقبولها شكلا وبوقف تنفيذ موضوعا وتم إلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من عدم قبول نجله بالفرقة الأولى بكلية الشرطة للعام الدراسي ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الجهة الإدارية المصروفات. -

فأحاط عملية القبول بضوابط وشروط وقواعد محددة بحيث تمر بعدة مراحل، يأتي في مقدمته اجتياز اختبارات القدرات والاختبارات الصحية والبدنية، فإذا ما اجتاز المتقدم هذه المرحلة بنجاح تأهل للمرحلة التي تليها، وهي التي ناط المشرع بلجنة قبول الطلاب مهمة القيام بها وهي استبعاد الطلاب الذين لا تتوافر فيهم مقومات الهيئة العامة، أو أنتران الشخصية أو صلاحية البيئة أو التحريات الجدية المناسبة، وتترخص اللجنة في تقرير مدي استيفاء الطالب لهذه العناصر بسلطة تقديرية دون معقب عليها في ذلك طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها، لاسيما وأن المشرع لم يضع ضابطاً معيناً أو إطاراً محدداً يتعين على اللجنة المشار إليها الالتزام به، عند قيامها باستبعاد من ترى عدم توافر مقومات الهيئة العامة، أو أنتران الشخصية في شأنهم وذلك فيما عدا الضابط العام، الذي يحدد كافة تصرفات جهة الإدارة وهو واجب عدم الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها. فإذا لم يثبت ذلك كان قرارها الصادر في هذا الشأن قراراً سليماً لصدوره متفقاً وصحيح حكم القانون. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة: بقبول الدعوى شكلاً ورفضها موضوعاً. وألزمت المدعي بالمصروفات^(١).

١- وقال المدعي شرحاً لدعواه أن نجله المذكور حصل على شهادة الثانوية العامة بمجموع ٨٠,٦% درجة، وتقدم بأوراقه للالتحاق بكلية الشرطة وأجتاز الاختبارات المؤهلة للقبول بما في ذلك كشف الهيئة، إلا أنه فوجئ لدى إعلان النتيجة بعدم إدراج أسم نجله ضمن المقبولين بكلية، رغم قبول من هم دونه في المجموع والمستوي الاجتماعي. الأمر الذي حدا به إلى إقامة الدعوى المائلة ناعياً علي القرار المطعون فيه بالبطلان لمخالفته لأحكام القانون.

١- هذا وقد قامت هيئة مفوضي الدولة بإيداع تقرير بالرأي القانوني أرتأت فيه الحكم بقبول الدعوى شكلاً وبإلغاء القرار المطعون فيه، مع ما يترتب علي ذلك من آثار وإلزام الجهة الإدارية بالمصروفات. وقد تضمن الحكم عند صدوره الأسباب الآتية عن النطق به: "ومن حيث أنه في ضوء ما تقدم وكان المشرع بموجب التعديل الوارد بالقرار الوزاري رقم ١٥٨٢١ لسنة ٢٠٠٢ قد ضيق من نطاق السلطة التقديرية للجنة القبول والاختيار المنصوص عليها في المادة ١١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ المشار إليها حيث جعل عناصر الاختيار محددة بحد أقصى قدره مائتي درجة من مجموع الدرجات الاعتبارية للطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، -

ثالثاً - تقدير شروط إضافية للقبول بكلية الشرطة:

نظراً لما لكلية الشرطة من طبيعة خاصة من حيث الدراسة والتأهيل العلمي والبدني، للعمل في سلك هيئة الشرطة وما يقتضيه ذلك فيمن يقبل بها، وأن تتوافر فيه درجة معينة من اللياقة الصحية والبدنية واتزان الشخصية، لما سيلقى على عاتقه من مهام جسام من حفظ الأمن وتنفيذ القوانين والأحكام، وما يتطلبه ذلك من قوة البنيان واعتدال الهيئة وتناسق التكوين، يقتضي انتقاء المقبولين من أفضل العناصر.

- وخصص لكل عنصر منها عشرين درجة وهي النهاية العظمى لكل عنصر من عناصر - الموضوع، لتقييم الطالب نظيره مظهره العام وقدرته على الحوار بموضوعية وثقته بنفسه وإتقان سلامة أرائه واتجاهاته ودقة معلوماته وقوة ملاحظته وقدرته على التركيز وحسن فهمه السياسي العام وما يحيط به من متغيرات، ومعلوماته العامة خاصة عن المشكلات التي تواج بها الساحة الأمنية وتكامل شخصيته وقدراته وملكانه لتشكيل هيئة الشرطة، وأشرط المشرع لاجتياز هذا الاختبار حصول الطالب على نسبة ٥٠% من مجموع تلك الدرجات المقررة لعناصر الاختبار السالفة الذكر.

ومن حيث إنه بإزالة ما تقدم علي وقائع النزاع المائل وكان الثابت من الأوراق أن نجل المدعي حصل على شهادة الثانوية العامة عام ٢٠٠٢ وتقدم للالتحاق بكلية الشرطة، وأجتاز كافة الاختبارات الصحية والبدنية والرياضية المقررة بنجاح إلا أن لجنة القبول المنصوص عليها بالمادة ١١ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه قد استبعدته من بين المقبولين بالكلية، علي أساس عدم حصوله علي نسبة ٥٠% من الدرجات الاعتبارية المقررة والموزعة علي عناصر تقييم الطالب حيث حصل نجل المدعي علي ٦٦ درجة من مائتي درجة.

..... وهذا التقييم إنما هو من الأمور الفنية التي تستقل بها لجنة الاختبار بهيئة الشرطة بلا معقب عليها من جانب القضاء، الذي ليس له أن يحل محلها أو أن ينصب نفسه مكانها في هذا الشأن ما لم يكن هناك إساءة لاستعمال السلطة المخولة لها في هذا الصدد، أو انحرفت لها في هذا الصدد أو انحرفت بها عن تحقيق الصالح العام، وإذا أجدبت الأوراق من ثمة دليل يفيد تحقيق ما سبق من لجنة القبول إزاء تقييمها لنجل المدعي بالنسبة لكل عنصر من عناصر التقييم المشار إليها، ومن ثم فإن قرارها المطعون فيه يكون قد صدر متقفاً وصحيحاً بحكم القانون، وبالتالي يغدر طلب إلغائه فاقدًا سنداً الصحيح قانوناً خليفاً بالرفض. وفي ذات المعنى يراجع:

(حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٢٢٠ لسنة ٤٠ علياً جلسة ١٣ / ٨ / ١٩٩٥)
وأيضاً: (الطعن رقم ٧٤٢٣ لسنة ٤٦ ق. علياً - جلسة ٢٧ / ٢ / ٢٠٠٢).

وكما سبق عرضه فقد أحاط المشرع عملية القبول بضوابط وشروط محددة، تمثلت في مراحل عديدة يتعين علي الطالب اجتيازها جميعا، بعد أن يثبت صلاحيته في كل مرحلة للتأهيل للمرحلة التي تليها.

وقد وضع المشرع بجهة الإدارة ضوابط محددة ومعايير واضحة، لانتقاء المقبولين بكلية الشرطة من بين أفضل العناصر المتقدمة للالتحاق بها، بما تضمنته نص المادة (١٠) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ في شأن إنشاء أكاديمية الشرطة. ويثور تساؤل في هذا الصدد عن مدى سلطة مجلس إدارة أكاديمية الشرطة، في تقدير شروط إضافية تشترك مع الشروط المنصوص عليها قانونا لقبول طلبة كلية الشرطة^(١).

المحكمة الإدارية العليا أجابت على هذا التساؤل في أحد أحكامها^(٢)، حيث انتهت إلى أن: (قبول الطلاب الجدد بكلية الشرطة يتم طبقا للأوضاع والإجراءات المنصوص عليها في القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥، وأضافت أن لمجلس إدارة أكاديمية الشرطة تقدير شروط تكميلية، تشترك مع الشروط المنصوص عليها قانونا في التثبيت من صلاحية الطلاب المتقدمين للكلية، ويتم على أساس الشروط المجتمعة اختيار أفضل العناصر منهم، وكذلك في تحديد الأعداد المطلوبة، ويتمتع مجلس الإدارة المذكور في هذا الشأن بسلطة تقديرية واسعة لا معقب عليها، مادام يتوخى المصلحة العامة فيما قرره من شروط يتم القبول على أساسها، ويكون التزاحم والتفاضل بين المتقدمين للطلبة طبقا لتلك الشروط على أساس مدي استيفائها واكتمالها في حق كل طالب، شريطة أن تكون هذه الشروط موضوعية وعامة ومجددة، بحيث تشكل معايير عامة مسبقة للاختيار تطبق على جميع الطلاب دون تفرقة، ويتم الالتزام بها بالنسبة لجميع الطلاب).

١- المستشار/ رأفت عبد الرشيد- هل يجوز وضع شروط إضافية للقبول بكلية الشرطة- صحيفة الأهرام - ٢٠٠٢/٨/٢٠ - ص ١٥.

٢- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٤٢٣ لسنة ٤٦ جلسة ٢٧ فبراير ٢٠٠٢.

الفرع الثاني

ضوابط النظم للإلحاق بكلية الشرطة

عمل ضابط الشرطة ليس عملاً نمطياً، بل أن له أساليبه المتنوعة غاية التنوع، وهو أيضاً ليس عملاً يدوياً فحسب يعتمد على الجهد البدني لمشتتته، كما أنه ليس ذهنياً خالصاً، بل هو عمل ذو مزيج متنوع من كل ما سبق، تتجلى فيه القدرة البدنية مع الملكة العقلية والفكرية بالإضافة للمهارة الذاتية التي هي نتيجة التجربة والخبرة والكفاءة. ومثل هذا العمل يتطلب من شاغله صفات متعددة يجمعها إيقاع واحد للوصول إلى الهدف، والعمل الشرطي يهدف إلى حفظ الأمن، وحماية الأنفس والأعراض والأموال وإقامة العدل.

وضابط الشرطة كعنصر بشري وباعتباره القمة الإشرافية للتنظيم الأمني يحظى بالاهتمام الأكبر، بداية من الاختيار ثم الإعداد والتأهيل إلى المتابعة والصقل والتدريب، وغني عن القول أن مهمة إعداد الطلبة بكلية الشرطة لا تبدأ من فراغ بمعنى أنها لا تبدأ من الصفر، وإنما تستقبل الكلية الطلبة وعند كل واحد منهم خلفية من التقاليد والعادات والتكوين البدني والنفسي والاستعداد الذهني والأخلاقي وهذه كلها مقومات تعتبر ثمرة للتربية الأسرية والبيئة الاجتماعية والوراثة، ومن ثم لا بد أن تكون هناك ضوابط تحكم عملية الاختيار المبني للطلبة من بين آلاف المتقدمين، وذلك حتى تبدأ مهمة الكلية في الإعداد والصقل محققة للهدف المبتغى^(١).

أولاً - ضوابط الاختيار:

هذه الضوابط ليست سوي الصفات الأخلاقية والاجتماعية، التي ينبغي أن تتوفر في المتقدم للاختبارات، وتستمد هذه الضوابط أساسها القانوني من نص المادة العاشرة والثانية عشر من الباب الثاني من القانون ٩١ / ١٩٧٥م

١ - ولاء رفعت - أكاديمية الشرطة (بعض الأفكار حول القسم العام) - مجلة الأمن العام - العدد ٧١ - أكتوبر ١٩٧٥ - ص ٩٩.

بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة والقوانين المعدلة له، وما تضمنته من شروط موضوعية^(١). ويمكن حصر ضوابط الاختيار في الصفات التالية:

• الخلق:

وهو نتاج ثلاثة عوامل: الوراثة والأسرة والمجتمع، ويصعب وضع معيار محدد له، إلا أنه يمكن أن يتحدد وفقا للمعايير الاجتماعية السائدة في وقت ما، مع ملاحظة الحد الأدنى من القيم الأخلاقية المستمدة من الأديان السماوية، ويفترض الخلق القويم فيمن سيكون ضابط شرطة توافر النزاهة والأمانة، والعفة والشجاعة ورقابة الضمير، وهذه كلها بعض من القيم الأخلاقية، وللوراثة دورا محدود في توافر هذه القيم، ويكون الدور الأكبر للعوامل البيئية والأسرية. ويمكن قياسها بالتعرف على البيئة والأسرة التي يعيش فيها الفرد، قبل تقدمه للالتحاق بالكلية عن طريق مجموعة من الأسس الافتراضية المعقولة مؤداها:

- أن الأسرة التي يتمتع فيها كل من الأب والأم بسمعة طيبة وتوافق اجتماعي فيما بينهما. مع توافر ظروف اقتصادية معقولة (طيبة).
 - مع انعدام العوامل الوراثية التي تتعارض مع سلامة العقل والخلق.
- فإنه من المرجح عادة أن ينتج من هذه الأسرة أبناء صالحون طبيعيون إلى حد كبير، ومثال ذلك يمثل في المجتمع المصري الكثير من العائلات، الطيبة المستوى الاجتماعي والعلمي والاقتصادي.
- #### الحالة الأسرية:

تضم الحالة الأسرية مجموعة من العوامل التي لا بد من اجتماعها بنسبة جيدة، من هذه العوامل البيئية الأسرية وسمعة الأسرة وبيان الحالة الاجتماعية لأفرادها، وما تشمله من علاقات علي مستوى العائلية التي تضمها مع غيرها من الأسر، ثم الحالة الاقتصادية ومستوى المعيشة حيث ينبغي توافر حد معين من الدخل يكفل الحياة الكريمة لأفراد هذه الأسرة.

١- يراجع في هذا الشأن ما سبق ذكره في ص ٩٣ وما بعدها.

• الذكاء:

ينبغي توافر قدر معقول منه لدى الدارس، والذكاء موهبة طبيعية وللوراثة دور كبير فيها، إلا أن كثيرا من عناصر الذكاء يمكن تنميتها بالمران، ومع ذلك لا بد من توافر حد معين من الذكاء للمتعلم.

• اللياقة الصحية:

من الشروط الهامة في المتقدم أن يكون متمتعاً بصحة جيدة، خالياً من الأمراض أو الإصابات المزمنة، قادراً على بذل الجهد، متناسق القوام لا يوجد به عيوب جسيمة أو شكلية مؤثرة، لم يسبق له إجراء جراحات خطيرة تؤثر على حالته الصحية مستقبلاً، بالإضافة لاجتياز المتقدم لشرطي الطول المطلوب وسعة الصدر المحددة مسبقاً بمقياس معين، ثم شرط الوزن الهام في اللياقة الصحية.

• اللياقة البدنية:

من ضوابط الاختبار للمتقدم للالتحاق بكلية الشرطة اللياقة الصحية ويكملها كذلك اللياقة البدنية، فهما وجهان لعملة واحدة هي الصحة العامة لطالب كلية الشرطة، فلا بد أن يتوافر في المتقدم للكلية كفاءة بدنية متميزة تؤهله للقيام بالمهام التي يحتاج الكثير منها إلى لياقة بدنية ولياقة صحية.

• اللياقة العصبية والصحة النفسية:

وتتمثل في خلو العقل من أي جنون أو عته أو ما شابه ذلك، ومن أي مرض عصبي أو نفسي، مع توافر حد معين - معقول ومقبول - من صفات شخصية ضرورية مثل القدرة على ضبط النفس، والقدرة النفسية على تحمل المشاق والصعاب، والقدرة النفسية على التوازن الاجتماعي، وفي مجمل الأمر يجب توافر القدر الكافي من التوازن العصبي والنفسى للشخصية.

ثانياً - مراحل التقدم للالتحاق بكلية الشرطة:

يمر المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة بمجموعة من المراحل للاختبار، تضمنتها فقرة (٥) من القانون ١٩٧٥/٩١ بشأن أكاديمية الشرطة، ويشترط

النجاح في المرحلة التي يتقدم إليها لكي يستمر إلى المرحلة التي تليها، ويتم التقديم أمام لجان متخصصة متتالية في العمل، في منظومة عمل إدارية عملية تتحقق من خلالها نتائج النجاح لكل مرحلة للانتقال للمرحلة التالية.

وهذه اللجان هي:

• **لجنة التقديم:**

وهي اللجنة التي يتقدم إليها الطالب بملف - قام من قبل بالحصول عليه من أماكن محددة - وهو ملف التقديم - يحتوي على كافة البيانات العلمية والشخصية والأسرية والعائلية التي تخص الطالب، كما يشتمل أيضا على بيانات رياضية - التمييز الرياضي أن وجد للمتقدم - أو بيانات اقتصادية - بيان الحالة المالية للأسرة - ويتم تدوين وإثبات ما سبق بمعرفة الطالب.

• **لجنة اختبار الذكاء (القدرات):**

بعد أن يقوم الطالب بتقديم الملف الخاص به مستوفيا كافة البيانات المطلوبة، يشرع في بدء مراحل الاختبارات التي تبدأ باختبار القدرات. والغرض من اختبار القدرات الكشف عن قدرة الطالب العقلية (بيان مستوى الذكاء)، وعلى تقديم الحلول الفورية في المواقف التي يتعرض لها وفي الوقت المناسب، بالإضافة إلى قياس مستوى المعرفة بالمعلومات العامة باختلاف أنواعها. ويجب المتقدم على أسئلة الاختبار خلال الزمن المحدد، ويحظر نهائيا التقدم لاختبار القدرات أكثر من مرة واحدة.

وبعد اجتياز الطالب لاختبار القدرات، يتوجه إلى لجنة مقياس طول القامة وعرض الصدر والوزن، وفي حالة عدم التوفيق في اجتياز المقاسات المطلوبة بمنح الطالب فرصة أخرى.

• **لجنة اختبار القدرة (اللياقة) الصحية:**

ويتم فيها الكشف الطبي المتكامل على المتقدم بداية من درجة قوة الإبصار، ثم درجة السمع والكشف الصدري والبطني وكافة أجهزة الجسم، بالإضافة إلى التحاليل الطبية التي توضح درجة اللياقة الصحية.

• لجنة اختبار اللياقة البدنية:

ويشمل الاختبار الرياضي أداء التمارين التالية ومجموعها = ٢٠٠ درجة.

النهاية العظمى ١٠ درجات	• قفزة الثقة " ارتفاع خمسة أمتار في الماء ".
النهاية العظمى ١٠ درجات	• السباحة " ٢٥ مترا ".
النهاية العظمى ٢٠ درجة	• عدو ٥٠ مترا بالزمن.
النهاية العظمى ٢٠ درجة	• الوثب الطويل من الثبات لمسافة ٢٤٠ سم.
النهاية العظمى ٢٠ درجة	• الشد على العقلة ١٠ دفعات.
النهاية العظمى ٤٠ درجة	• الجري ٨٠٠ متر بالزمن.
النهاية العظمى ٢٠ درجة	• وقوف فوق منصدة - ثني الجذع أمام - أسفل
النهاية العظمى ٢٠ درجة	• المشي على عارضة توازنه.
النهاية العظمى ٢٠ درجة	• الانبطاح المائل مع مد وثني الذراع ٢٠ دفعة
النهاية العظمى ٢٠ درجة	• البطن - ٤٠ دفعة في ٤٠ ثانية.

ويعتبر المتقدم لائقاً إذا حصل على ٥٠% على الأقل من مجموع الدرجات، وتعلن النتيجة عقب الانتهاء من الاختبار مباشرة. والطالب الذي لا يوفق في الاختبار الرياضي، له الحق في الإعادة مرة واحدة فقط، وذلك بعد استيفاء إجراءات الإعادة. وعلى المتقدم التوجه إلى لجنة قبول الطلبات لإثبات تاريخ الإعادة ببطاقة التردد.

• لجنة قبول الطلاب (كشف الهيئة):

المتقدم الذي اجتاز كافة الاختبارات السابقة، يمثل أمام لجنة كشف الهيئة في المواعيد التي يعلن عنها بلوحة الإعلانات بكلية الشرطة وبوسائل الإعلام المختلفة. ويعلن قرار لجنة اختيار الطلبة الجدد بعد اعتماده من السيد وزير الداخلية بلوحة الإعلانات بكلية الشرطة.

وفي أثناء قيام المتقدم باجتياز هذه الاختبارات، تقوم الجهات المسؤولة عن الأمن السياسي والأمن الجنائي بوزارة الداخلية، بإجراء كافة التحريات

لمعرفة المعلومات الكاملة والشاملة، عن الشاب المتقدم للالتحاق بكلية الشرطة، وتشمل هذه التحريات كافة البيانات والمعلومات والتساؤلات عن المتقدم وأفراد أسرته، وتتوسع لتشمل عائلته.

ثالثاً - أساس المفاضلة للالتحاق بكلية الشرطة:

تنص المادة (١٢) من القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥ بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة على أن: " تنظم اللائحة الداخلية أوضاع وإجراءات قبول الطلاب". وتطبيقاً لذلك صدرت اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة المنظمة بقرار وزير الداخلية رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٦ والمعدلة بالقرار الوزاري رقم ١٤١٦٢ لسنة ٢٠٠١. وقد نصت المادة الأولى منها على أن:

" تكون المفاضلة بين الطلبة راغبي الالتحاق بالكلية الذين تتوافر لديهم الشروط السابقة على أساس مجموع الدرجات الاعتبارية، التي يحصل عليها الطالب من جميع العناصر الأساسية اللازمة للمفاضلة بين الطلبة والتي تشتمل على ما يلي:

النسبة المئوية الحاصل عليها الطالب في شهادة إتمام الدراسة الثانوية العامة، وسن الطالب، واختبارات الباقية البدنية، وتقدير لجنة الاختيار."

وتنص المادة الثانية من اللائحة نفسها على أن: " تتولى اللجنة المنصوص عليها في المادة (١١) من القانون رقم ٩١ لسنة ٧٥ المشار إليه استبعاد الطلبة الذين اجتازوا الاختبارات المقررة، إذا لم يحصلوا على مجموع الدرجات الاعتبارية المطلوبة كأساس للمفاضلة، على أن تقوم اللجنة باختيار العدد المطلوب من الباقيين حسب ترتيب الدرجات التي حصلوا عليها وفقاً للمادة (١) من هذه اللائحة^(١).

وقد خول وزير الداخلية هذه اللجنة أن تمنح الدرجة التي تقدرها بالنسبة لكل طالب بعد أن تقوم بتقييمه وفق عناصر محددة بحد أقصى ٤٠٠ درجة

١- وقد ورد بالجدول رقم (١) أ. الدرجات النهائية الاعتبارية هي ١٠٠٠ درجة موزعة على -

نظير مظهره العام وقدرته على الحوار بموضوعية وثقته بنفسه، واتزانه وسلامة آرائه واتجاهاته، ودقة معلوماته وقوة الملاحظة وسرعة رد الفعل، وقدرته على التركيز، وحسن فهمه للوضع السياسي العام، وما يحيط به من تغيرات، ومعلوماته العامة خاصة عن المشكلات التي تموج بالساحة الأمنية وتكامل شخصيته وقدرته وملكاته لتمثيل هيئة الشرطة تمثيلاً مشرفاً^(١).

وجاء في نهاية الجدول الأول فيما عدا الدرجات الاعتبارية المخصصة للمستوي العلمي، يشترط حصول الطالب المتقدم لكلية الشرطة على نسبة ٥٠% على الأقل من مجموع الدرجات المخصصة لكل اختبار من الاختبارات على الأقل (اللياقة البدنية - لجنة الاختبار).

المطلب الثاني

للاختبارات النفسية اللائق بكلية الشرطة

خلت مرحلة اختبارات القبول للالتحاق بكلية الشرطة من الاختبار النفسي، رغم أنه وإن كان في السنوات الماضية يمكن أن يقل ذلك، لوجود مظاهر اعتدال كثيرة في حياة الفرد - دينية واجتماعية وثقافية - كانت تحتفظ لشخصيته باتزانها واتساقها مع المجتمع، إلا أنه في سنوات العولمة وعصر الفضائيات المفتوحة والتطور العلمي المذهل قد تغير الوضع كثيراً، حيث صاحب ذلك تحرر لا حدود له في الأخلاق والقيم والعادات، فالإنسان يواجه تحديات وظروف وصعوبات لا شك في أنها تعبت باتزان شخصيته،

= النحو التالي:

- ٣٠٠ درجة للمستوي العلمي للطلاب الحاصل علي نسبة في مجموع درجات شهادة الثانوية العامة تزيد علي ٥٠ %، علي أساس ٦ درجات اعتبارية لكل درجة مقوية تجاوز نسبة ٥٠%.
- ١٠٠ درجة اعتبارية للسنة موزعة علي الفئات العمرية أقل من ١٨ عاما وحتى ٢١ عاما.
- ٢٠٠ درجة اعتبارية لما تسفر عنه اختبارات اللياقة البدنية.
- ٤٠٠ درجة تستقل بتقديرها لجنة اختيار الطلبة الجدد. والمنصوص عليها في المادة (١١) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة.
- ١- القرار الوزاري رقم ١٥٨٢١ لسنة ٢٠٠٢ بشأن أكاديمية الشرطة.

وتزيد تقلبات مزاجه، وتكاد تطمس السمات المعتدلة التي أضحت لا تناسب ما وصل إليه العالم من تقدم - وذلك حسب نظريات أصحاب الآراء المتحررة - ولابد من مسايرة هذا التقدم.

وتبرز أهمية الاختبار النفسي بقوة في انتقاء العنصر البشري المتزن نفسيا والمتكامل شخصيا ذي السمات الناضجة، ليكون اللبنة الأولى لضابط شرطة سوي الشخصية - هي الشخصية المأمولة - لا يعاني من أي اضطرابات، أو يشعر بأي نواقص تؤثر في أدائه للعمل الأمني، وفي كفاءته الوظيفية.

وفي ما يلي سوف نعرض لاختبارين للشخصية، يمكن تطبيق أي منهما في اختبارات القبول للالتحاق بكلية الشرطة، وذلك في فرعين متتالين:

الفرع الأول - اختبار الشخصية المتعددة الأوجه.

الفرع الثاني - اختبار عوامل الشخصية الستة عشر لكاتل.

الفرع الأول

اختبار الشخصية المتعددة الأوجه

أولا - تعريف عام بالاختبار:

اختبار الشخصية المتعددة الأوجه^(١) واحد من استبيانات التقرير الذاتي (SELF - REPORT INVENTORY)، والذي تتمثل صورة مبتكرة منه في صحيفة البيانات (PERSONAL DATA SHEET) الشخصية التي أعدها (وود ورث) في الحرب العالمية الأولى، لتحديد الفرز السريع لمن لا يصلحون بسبب عصبيتهم للخدمة العسكرية، وتتكون من عدد من الأسئلة تدور حول الأعراض للحالة العصبائية الشائعة، ويطلب من المفحوص أن يقرر ما إذا كانت تنطبق عليه أم لا.

١- دكتور/ لويس كامل ملكية- اختبار الشخصية المتعددة الأوجه- القاهرة - دار النهضة العربية - ط ٦- سنة ٢٠٠٠ - ص ٩.

وقد اتبعت معظم استبيانات الشخصية هذا الأسلوب بدرجات متفاوتة من التعديل والتفصيل^(*). ويضم الاختبار في صورته الفردية ٥٥٠ فقرة، أضيفت إليها ١٦ فقرة مكررة في الصورة الجمعية وفي ورقة الإجابة^(**). وتغطي فقرات الاختبار مدي واسعا من الموضوعات تتناول الجوانب المختلفة في الشخصية مثل: الصحة العامة - النواحي الصحية الخاصة بما فيها أجهزة الجسم المختلفة - العادات - العائلة - الزواج - المهنة - التعليم - الاتجاهات الجنسية والاجتماعية والدينية والسياسية - الحالات الانفعالية المختلفة بما فيها حالات الاكتئاب - الروح المعنوية - ما يتصل بالذكر^(١).

(*) من هذه الاستبيانات: اختبار التوافق الذي أعده هيوم. بل ويعطي درجات عن التوافق في المجالات المنزلية والصحية والاجتماعية والانفعالية - واختبار الشخصية الذي أعده برنر ويتر ويشتمل مقاييس هي: الميل العصبي، الاكتفاء الذاتي، الانطواء، الانبساط، السيطرة، الخضوع، الثقة بالنفس والمشاركة الاجتماعية، إلا أن معظم هذه الاختبارات أعدت على أساس منطقي في ضوء الخبرة الإكلينيكية لمعد المقياس المعين. كما أن تحديد وجهة تصحيح الاستجابة لفقرات المقياس كان على أساس منطقي. (دكتور/ لويس كامل - المرجع نفسه - ص ٩).

(**) حقق اختبار منسوتا الذي قام بإعداده (هاتواي وماكلني) للشخصية المتعددة الأوجه، والذي تم إعداده على أساس أمبيريق (تجريبي)، تطويراً كبيراً وهاماً في قياس الشخصية، وقطع شوطاً بعيداً في التخلص من عيوب الاختبارات السابقة التي أعدت على أساس منطقي فضلاً عن ذلك، فإن العالمين بدلاً من استخدام مقاييس مستقلة لكل منها غرض خاص، جمعاً عدداً كبيراً متنوعاً من الفقرات التي تتناول أوجهاً متعددة من السلوك ومن اختبارات الشخصية الأخرى ومن خبراتهم الإكلينيكية، ثم أعدا سلسلة من المقاييس الكمية يمكن استخدامها لتشخيص السلوك اللاسوي، وذلك على أساس أمبيريق (تجريبي)، أي أن الفقرة المعينة يحتفظ بها في المقياس المعين إذا اختلفت استجابة العينة الإكلينيكية لهذه الفقرة عن استجابات العينة السوية الصابغة، ولذلك فإنه يصعب أحياناً تبين السبب في تمييز بعض الفقرات بين الجماعات الإكلينيكية والسوية.

١- الذكورة: هي الاتصاف بالخصائص والصفات التي تلصق بالذكر كاحترام الوعود، والجدية في التعامل، وقوة الشخصية والجرأة. (دكتور/ فرج عبد القادر طه - علم النفس والتحليل النفسي - الكويت - دار سعاد الصباح - ط١ - سنة ١٩٩٣ - ص ٦٨).

ثانيا - صور الاختبار:

هناك صور متعددة لاختبار الشخصية المتعددة الأوجه، أشهرها وأكثرها شيوعاً في الاستخدام الصورة الجمعية، وهي على شكل كتيب يشمل ٥٦٦ سؤال، منها ١٦ سؤال مكرر في الكتيب وفي ورقة الإجابة لتيسير التصحيح الآلي، ويتطلب الاختبار بالإضافة إلى كتيب الأسئلة وورقة الإجابة، مفاتيح التصحيح وصفحة نفسية (٣)، وهذه هي الصور التي قدر المعربون الحاليون أن يبدأوا بها، نظرا لسهولة استخدامها في جمع البيانات اللازمة في المراحل الأولى من إعداد الاختبار.

ثالثا - تطبيق الاختبار المتعدد الأوجه:

يمكن استخدام اختبار الشخصية المتعدد بتتبع الخطوات التالية:

- ١- توزيع أوراق الإجابة على المفحوصين.
- ٢- يطلب من المفحوص كتابة اسمه والبيانات المطلوبة في ورقة الإجابة.
- ٣- توزع كراسات الاختبارات - واحدة لكل مفحوص - مع التنبيه بعدم فتح الكراسة قبل الأذن بذلك.
- ٤- يقرأ الأخصائي (الفاحص) التعليمات الواردة في مقدمة الكراسة بصوت مرتفع، ويتابعه بصمت المفحوصين لضمان التركيز ولهم المطلوب.
- ٥- يجيب الأخصائي - الفاحص - عن الأسئلة التي قد تعن للمفحوصين ثم يؤكد عليهم التنبيه بضرورة عدم رسم أي علامة على كراسة الاختبار، ثم يطلب منهم فتح الكراسة والبدء في الإجابة.
- ٦- يحسن القيام بجولة واحدة بين صفوف المفحوصين، للتأكد من قيامهم فعلا بتنفيذ تعليمات الاختبار، ولكن لا يجوز الوقوف طويلا بجانب أي مفحوص، أو إبداء الاهتمام بإجاباته المعينة عن أسئلة.

رابعا - ملاحظات عامة:

- ليس هناك وقت محدد للإجابة، إلا أنه من المعتقد أن الإجابة السريعة أحسن من الإجابة بعد تفكير وتأمل طويلين، ويختلف الزمن اللازم .

- للإجابة عن أي صورتين من مفحوص إلى آخر. وعادة يستغرق الأفراد في الصورة الجمعية زمناً يتراوح من خمسين إلى تسعين دقيقة، ويختلف الزمن باختلاف ثقافة الأفراد، وحالتهم الانفعالية إلى غير ذلك، ومن المناسب تقدير ساعتين للاختبار.
- ويطلب من كل مفحوص تسليم كراسة الأسئلة، وورقة الإجابة منفصلين بعد انتهائه من الاختبار.
- ولا بد قبل تطبيق الاختبار من توفير الإعداد المسبق، وتوفير الظروف الضرورية المهيأة لتطبيق الاختبار التطبيق الصحيح.
- وقد يتساءل المفحوصون عما إذا كانت استجاباتهم المطلوب إثباتها تعبر عن مشاعر الماضي أم الحاضر، وعلى الأخصائي أن يوضح أن المطلوب التعبير عن المشاعر والخبرات في الحاضر.
- قد يعترض بعض المفحوصين على مضمون بعض الفقرات، وبخاصة تلك التي ترتبط بالجنس أو بالدين أو بالوظائف الجسمية، ومن المفيد توضيح أن المهم هو مجموع الاستجابات وليس استجابة عن فقرة معينة.
- ومن الأفضل أن يكمل المفحوص اختبار الشخصية في جلسة واحدة.

خامساً - مقاييس الاختبار (للشخصية المتعددة الأوجه):

- ١- مقاييس الصدق: يعني مفهوم الصدق في التعريف السيكيومتري بعامية درجة قياس الاختبار المعين لما يزعم معد الاختبار أنه يقيسه. وهناك عدة أنواع للصدق وعدة طرق للتحقق منه، ومنها مثلاً: الصدق التنبؤي^(١) والصدق التلازم..... الخ. وللتحقق من الصدق التنبؤي مثلاً يوجد معامل الارتباط بين الدرجات على الاختبار (مثل مقياس الذكاء)، وبين الدرجات

١- الصدق التنبؤي: يعني قدرة المقياس على التنبؤ بالنتيجة، وهو عبارة عن الارتباط الموجب المرتفع ما بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس، مما يؤدي لصدق التنبؤ. (د/ محمد السيد خليل - أسس تفسير الاختبار النفسي - القاهرة - مكتبة سعيد رأفت - سنة ١٩٨٩ - ص ٣٨).

على محك خارجي مثل الأداء في امتحان نهاية العام الدراسي. وكذلك في اختبار الشخصية المتعدد الأوجه، قد يحكم على صدق المختبر من خلال تنبؤ الاختبار بمحك خارجي. إلا إن صدق اختبار الشخصية المتعددة الأوجه له معنى ثاني مختلف نوعاً ما، إذ يصف اتجاهات المفحوص (المختبر) نحو الاستجابة للاختبار، أي ما إذا كان قد حاول مثلاً تحريف هذه الاستجابة، أو حاول إعطاء تقديم ذاتي دقيق ومتسق من خلال استجابته لفقرات الاختبار.

أ- مقياس (عدم الإجابة):

الدرجة الخام على المقياس هي عدد الفقرات التي لم يستطيع المفحوص الاستجابة لها في إحدى الفئتين "نعم" أو "لا"، ومن المرغوب فيه أن تكون هذه الدرجة أقل ما يمكن. وبالطبع من المفيد دائماً سؤال المفحوص عن أسباب عدم الاستجابة، وهل ترجع إلى عدم الرغبة في الاستجابة.

ب- مقياس الكذب (ل):

يشتمل المقياس على ١٥ فقرة اختيرت على أساس منطقي لتمييز الأشخاص الذين يتجنبون عن قصد الاستجابة الصريحة والأمانة وتشتمل الفقرات على اتجاهات وممارسات مرغوبة ثقافياً ولكن يندر في الواقع إتباعها إلا من الأشخاص ذوي الضمير الحي. وهي فقرات تتناول أفكاراً سيئة وأفكاراً عدوانية وعدم أمانة وضعفاً في الحلق. ومن أمثلة هذه الفقرات "لا أقول الصدق دائماً".

ت- مقياس عدم التواتر (ف):

يتكون المقياس "ف" من ٦٤ فقرة، وتتناول فقرات المقياس عدداً متنوعاً من المضامين الواضحة وغير الغامضة. بما في ذلك الإحساسات والأفكار الخلطية والخبرات الغريبة ومشاعر العزلة والاعترا ب وعدد من الاعتقادات المتناقضة واللاعقلانية والتوقعات والأوصاف الذاتية.

ث- مقياس التصحيح (ك): يتكون المقياس " ك " من ٣٠ فقرة أثبتت الدراسة الامبيريقية أنها تساعد في التعرف على الأشخاص الذين يظهرون سيكوباتولوجية هامة، ولكن تكون صفحتهم النفسية في المدى السوي. وتشير البحوث إلى أن ارتفاع الدرجة على المقياس " ك " لدى الأسوياء يشير إلى تكامل الشخصية وإلى التوافق السوي، ولكن بين غير المتوافقين فإن ارتفاع الدرجة يشير إلى دفاعية.

وهناك مقاييس أخرى تدخل ضمن مجموعات مقاييس الصدق منها:

- مقياس المحاكاة (د س): ويتكون في صورته المعدلة من ٤٠ ف وهي فقرات لا تعبر عن العصابية ولكن عن القوالب النمطية السائدة عنها.
- مؤشر الاختبار (إعادة الاختبار. ت ر): ويتكون من ١٦ فقرة، ويميز المقياس بعض الصفحات غير الصادقة التي تعجز الدرجة على المقياس (ف) وحدها تمييزها، كما أنه يميز بعض الصفحات على أنها صادقة رغم أنها غير صادقة على أساس الدرجة على المقياس (ف) وحدها.
- مقياس الإهمال: تم إعداده ليكون مؤشرا بديلا على صدق الاستجابة للاختبار. وكذلك يستخدم اختبار الإهمال للكشف عن (التهيو) للاستجابة بـ " نعم " عن كل الفقرات أو الاستجابة بـ " لا "، كما أنه يكشف عن الميل المضطرب سيكولوجيا والعاجز عن الاستجابة المناسبة للاختبار.

٢- المقاييس الإكلينيكية. وتشمل المقاييس التالية:

- مقياس توهم المرض (١) هـ . س: وهو لمقدار الاهتمام الزائد بالوظائف الجسمية والقلق (الذي لا يستند إلى سبب) على الصحة. فيشكو الفرد غالبا من الأم واضطرابات يصعب تبينها، ولا يوجد لها أساس عضوي واضح، يمكن الاستناد عليه في تشخيص هذه الآلام.
- مقياس الهستيريا (٣) هـ . ي: يشمل ٦٠ ف على فئتين، فقرات تمثل شكاوى بدنية معينة، وفقرات تعبر عن اعتبار الفرد لذاته بأنه متوافق.

- **مقياس الاكتئاب:** يتكون المقياس من ٦٠ فقرة تقيس أعراض الاكتئاب، وهو اتجاه عام يتمثل في تدني مستوى الروح المعنوية وانعدام الأمل في المستقبل وعدم رضا الفرد لموقفه. ويمكن من خلال هذا المقياس الوقوف على نسبة الاكتئاب والقلق وتقلب المزاج وفراط الحساسية.
- **مقياس الانحراف السيكوباتي (٤) ب د:** يقيس الاستجابة الانفعالية العميقة لدى المفحوص، وعدم القدرة على الاستفادة من الخبرة، وحالة اللامبالاة بالمعايير الاجتماعية. وتتمثل أوجه الانحراف عن المعايير الاجتماعية في الكذب والسرقة وتعاطي المخدرات والكحوليات والشذوذ.
- **مقياس البارانويا (٦) ب أ:** يتكون المقياس من ٤٠ فقرة تتناول الحساسية بينشخصية، والتمسك الذاتي الشديد بالأخلاقيات والتشكك. وبعض الفقرات واضحة في مضمونها الذهاني، تتضمن الاعتراف بالهواجس وبالعمليات الفكرية البارانويدية.

كما تتضمن المقاييس الإكلينيكية:

- **مقياس السيكاثينيا (٧) ب ت:** ويتكون من ٤٨ فقرة تتناول سمة العصابية المعروفة باسم السيكاثينيا، والتي تتمثل في عجز الفرد عن مقاومة أفعال أو أفكار معينة رغم أنها ذات طابع لا توافقي. كما يوضح المقياس الاستجابة الوسواسية - القهرية.
- **مقياس الفصام (٨) س ك:** يتكون من ٧٨ فقرة تغطي مدي عريض من المعاني والمضمون يشمل: التفكير والأدراكات الغريبة، والاعتراب الاجتماعي والعلاقات العائلية السيئة، وصعوبات في التركيز وفي ضبط الدفعات، ونقص في الاهتمامات العميقة وتشكيك في قيمة الذات.
- **مقياس الهوس الخفيف (٩) م أ:** يتكون من ٤٦ فقرة تتناول الدرجات الخفيفة من الاستثارة الهوسية والتي تتميز بحالة مزاجية متعشة ولكن غير مستقرة. واستثارة نفس حركية وطيران الأفكار، وتتضمن النشاط الزائد سلوكيا ومعرفيا والشعور بالعظمة، والتمركز حول الذات.

• **مقياس الانطواء الاجتماعي (٠) س ي:** يتكون من ٧٠ ف تتناول تقسيم بُعد الانطواء الاجتماعي/ الانبساط، وتعكس الدرجات المرتفعة الانطواء الاجتماعي، وهو يعني عدم الشعور بالارتياح في المواقف الاجتماعية، ويعكس مضمون الفقرات عدم الشعور الشخصي بالارتياح في المواقف الاجتماعية والعزلة والتوافق السوي العام والانتقاص من الذات.

سادسا - وبالإضافة لمقاييس الصدق والمقاييس الإكلينيكية، توجد مقاييس أكثر تخصص وتعمق في دراسة الشخصية منها:

أ- **مقاييس الفقرات الحرجة:** وهي الفقرات التي تستدعي انتباها خاصا من جانب الإكلينيكي- الفاحص- إذا استجاب لها الفرد - المفحوص - في الوجهة الباثولوجية، لأنها تتضمن اعتراف من هذا الأخير بوجود سلوك أو سيكوباتولوجية، يتطلبان اهتماما فوريا. وقد تعددت قوائم هذه الفقرات، ومنها قائمة كالدويل حيث تتوزع فقرات قائمته من حيث المجال الذي تتناوله على النحو التالي: هلوسات (٩ فقرات)، صعوبات جنسية (٧ ف)، مشكلات مع السلطة (٥ ف)، الكحول والعقاقير (٤ ف)، اضطراب عائلي (٧ ف)، انشغالات بدنية (١٠ فقرات).

ب- **مقاييس المضمون:** وهي تمثل نفس الاهتمام بالمضمون الذي يتمثل في الفقرات الحرجة. ومن هذه المقاييس مقاييس ويجنز WIGGINS .
CONTENT SCALES وقد راعي عدم وجود اشتراك بين مقاييس المضمون في الفقرات حيث يصبح كل مقياس مكونا من مجموعة متجانسة من الفقرات في مضمونها (الملحق ٣-د). وتقيس مقاييس المضمون انخفاض مستوى الروح المعنوية^(١)، الأصولية الدينية^(٢)، التوافق الاجتماعي اللاسوي،
١- الفرد الذي يحصل على درجة عالية على هذا المقياس تنقصه الثقة بالذات ويشعر بأنه قد فشل في الحياة وينزع إلى اليأس. وهو شديد الحساسية لمشاعر وردود فعل الآخرين. ويشعر بأنه لا فائدة منه، وإنه غير مفهوم من الآخرين.

٢- الفرد الذي يحصل على درجة عالية في هذا المقياس يبري نفسه بأنه متدين، ويقبل لاعتمادات الذنبية الأصولية على أنها حقيقة وينزع إلى رؤية عقيدته بأنها العقيدة الحقيقية.

الاكتئاب، اهتمامات أنثوية، صراع السلطة^(١)، الذهانية، الأعراض العضوية، مشكلات عائلية، العدائية الظاهرة^(٢)، المخاوف المرضية، الهوس الخفيف^(٣)، ضعف الصحة^(٤).

ت- المقاييس الخاصة :

* من هذه المقاييس مقياس القلق (أ) ANTIETY :

والمجالات الرئيسية التي تشملها فقرات هذا المقياس هي: مشكلات التفكير وعملياته، التوجه الانفعالي السلبي، نقص الطاقة، التشاؤم، الحساسية الشخصية، وعمليات فكر منحرفة^(٥). وتشترك فقرات هذا المقياس مع المقاييس الإكلينيكية مثل المقياس (٧) السيكاثينيا ١٣ فقرة، والمقياس (٨) الانطواء الاجتماعي ١٠ فقرات، المقياس (٨) الفصام ٨ فقرات، والمقياس (٢) الاكتئاب ٦ فقرات، بينما تشترك في خمس فقرات مع المقياس (ك) التصحيح ولكن تصحيح الفقرات في الوجهة العكسية.

١- يري من يحصل علي درجة عالية، الحياة بأنها غاية ويعتقد أن الآخرين غير أمناء وقساء ومنافقون، ويحركهم الكسب الشخصي، وهو لا يثق بالآخرين ويكن احتراماً قليلاً للخبراء، وينزع إلي التنافس، ويعتقد كل فرد يتعين أن يفوز بما يستطيع الحصول عليه.

٢- يقر صاحب الدرجة المرتفعة بأن لديه نفعات سادية، ونزعة إلي أن يكون خشناً وفظاً وتنافسياً ومجادلاً، وغير متعاون وذو نزعة إلي الانتقام في علاقاته مع الآخرين. وهو غالباً عدواني اجتماعياً.

٣- يصف الفرد في الهوس الخفيف نفسه بأنه يتسم بوتيرة سريعة الوقوع وحساس وانسراح، وربما قابليته للاستثارة.

٤- يوضح اختبار ضعف الصحة مدى انشغال الفرد بصحته والشكاوى من الأمراض.

٥- أسفرت دراسات التحليل العاملي المعيدة عن عاملين اختلف الباحثون في تسميتهما، وقد بني ولش مقياس القلق (A)، والكبت (R) لقياس هذين العاملين وفسر ولش العامل الأول بأنه من عوامل الشخصية واسماء القلق بينما أطلق عليه آخرون أسماء أخرى مثل التوافق اللاموسي العام أو نقص مرونة الاناء، بينما وجد ولش أن العامل الثاني يعكس عاملاً من عوامل الشخصية اسماء الكبت.

* مقياس الكبت (ر) REPRESSION :

والمجالات الرئيسية التي تشملها فقرات ذلك المقياس هي: إنكار الأعراض الصحية والبدنية، الانفعالية والعنف والنشاط، ردود الفعل سارة للآخرين في موقف اجتماعي، والسيطرة الاجتماعية، ومشاعر الكفاءة الشخصية، الاهتمام بالمظهر الشخصي، والاهتمام بالأمور الشخصية والمهنية، ويشترك المقياس مع المقياس (٢) الاكتئاب في ١٠ فقرات، ومع المقياس (١٠) الانطواء الاجتماعي في ٩ فقرات.

* مقياس السيطرة (د و) (٩):

في اختبار الشخصية المتعدد الأوجه يتكون من ٢٨ فقرة فقط (الملحق ٣ - ج). ويوضح القدرة على تولي مسئولية الفرد لنفسه، والثقة في الذات وفي القدرة الشخصية، وكيفية معالجة الفرد لمشكلاته، ومدى الكفاءة في القدرة على التغلب على المشكلات التي يواجهها الفرد.

* مقياس الاعتمادية (د ي):

يوصف من يحصل على درجات مرتفعة على المقياس، بأنه اعتمادي وخضوعي وسلبى ولا سوي التوافق. وقد تعبر الاعتمادية إما عن طابع خلقي (شخصاني) أو عن حاجة للمساعدة في التعامل مع موقف أزمة، وقد يوجد التناقض حول الاعتمادية إذا ارتفعت معها أيضا الدرجة على مقياس السيطرة أو حين لا يظهر الفرد سلوكا اعتماديا على الاختبارات الأخرى، أو في تفاعلاته مع الآخرين، أما صاحب الدرجة المنخفضة فإنه يوصف بأنه مستقل ومعتمد على ذاته.

(*) يوضح مقياس السيطرة بعض من سمات الشخص المسيطر الذي يلزع إلي أن يكون (الأكوى) في المواقف الشخصية وجها لوجه، وهو قادر على التأثير في الآخرين والحصول على احترامهم بل وعلى التحكم فيهم إذا اقتضت الضرورة ذلك. ويبدو أنه يشعر في مواقف المواجهة بالأمن والاطمئنان والثقة بالذات.

* مقياس قوة الأنا (إ س):

ويقدر المقياس القوة الكامنة للأنا لدى الشخص، والدرجة المرتفعة على هذا المقياس تعني تمتع الفرد بقوة جيدة للأنا.

* مقياس الضبط الزائد - العدائية (أ . هـ):

يوصف الفرد الذي يحصل على درجة عالية على المقياس بأنه يظهر ضبطاً زائداً لدفعاته العدائية، وأنه مغترب اجتماعياً ويتردد في الاعتراف بأي أعراض سيكولوجية رغم أنه قد يشخص أحياناً بأنه ذهاني، وينظر إليه بأنه متطلب ولا يظهر القلق.

* مقياس المكانة الاجتماعية - الاقتصادية (س ت):

يسلم علماء النفس بعامة أن المكانة الاجتماعية - الاقتصادية للفرد هي واحدة من أهم المتغيرات التي تحدد سلوكه في مختلف الجوانب، ومنها اتجاهاته نحو التغيرات الاقتصادية والسياسية ونحو النظم الحكومية. وقد بلغ عدد فقرات المقياس ٣٤ فقرة يمكن تصنيفها إلى خمس فئات هي:

- اتجاهات أدبية جمالية.
- الاتزان الاجتماعي، والشعور بالأمن، والثقة في الذات والآخرين.
- إنكار المخاوف والقلق، والتحرر في الاتجاهات الفكرية والخلقية، والدينية والجنسية.
- آراء إيجابية دوجماتية، تتضمن النظر إلى الذات على أنها دائماً على حق.

ويمكن للمختصين إعداد اختبار للشخصية، يشمل الجوانب الهامة التي يتطلبها العمل الأمني في شخصية رجل الأمن، وليس بالضرورة أن يجمع اختبار الشخصية جميع الأوجه التي تناولها العرض السابق.

الفرع الثاني

اختبار عوامل الشخصية السنة عشر لكانل

انتهى ريموند بارنارد كاتل (R.B. CATTELL) عن طريق إجراءات معينة وبمساعدة منهج التحليل العاملي ، إلي عزل وتحديد ستة عشر عاملاً أساسياً في الشخصية^(١) ، وهذه العوامل هي:

- ١- الانطلاق: (الإيجابية / السلبية). A : CYCLOTHMIA
- ٢- الذكاء. B : INTELLIGENCE
- ٣- قوة الأنا: (الاتزان الانفعالي). C : EGO STRENGTH
- ٤- السيطرة: (قدرة الشخصية). E : DOMINANCE
- ٥- الانبساط: (الروح المعنوية العالية). F : SURGENCY
- ٦- قوة الأنا الأعلى. G : SUPEREGO STRENGTH
- ٧- المغامرة. H : VENTURESOMENESS
- ٨- الطراوة. I : PROTECTED EMOTIONAL SENSITIVITY
- ٩- التوجس: (الوسوسة). L : SUSPICIOUSNESS
- ١٠- الاستقلال. M : NON - CONFORMITY
- ١١- الدهاء. N : SHREWDNESS
- ١٢- الاستهداف للذنب: (عقدة الذنب). O : GUILT PRONESS
- ١٣- التحرر. Q1 : LIBERATION
- ١٤- الاكتفاء الذاتي. Q2 : SELF - SUFFICIENCY
- ١٥- قوة اعتبارات الذات Q3 : SELF SENTIMENT CONTROL
- ١٦- ضغط الدوافع. Q4 : ERGIC TENSION

١- جمع كاتل بين سيطرة نادرة على طرق التحليل العاملي كمنهج لتحليل المتغيرات المتعددة، وبين دراساته المستفيضة لقطاعات عريضة في الشخصية، وقد أجري عددا كبيرا من الدراسات العاملية. وقد وجه كاتل اهتمامه إلي تحديد السمات الأساسية للشخصية. للمزيد يراجع:..... =

وهذه العوامل ثنائية القطب وتفصيل مضمونها كما يلي^(١):

١- الانطلاق (A) أو (الشيزوثيرميا مقابل السيكلوثيرميا): ويتميز الشخص ذو الدرجة المرتفعة على قطب " السيكلوثيرميا " بأنه اجتماعي صريح وسهل المعاشرة وعاداته تكيفية، بينما يتميز الشخص ذو الدرجة المرتفعة على قطب " الشيزوثيرميا " بأنه منعزل محافظ متصلب غير مكتثر وحذر.

٢- الذكاء (B): وهذا العامل ليس هو (ببساطة) القدرة العقلية، ولكنه يمثل التركيبة التي تربط بين الصفات العقلية وسمات الشخصية، وترتبط الدرجة المرتفعة على هذا العامل بصفات مثل مثابر، مفكر، متقف، له ميول قوية.

٣- قوة الأنا (C): ويمثل هذا العامل الاتزان الانفعالي مقابل العصابية أو عدم النضج الانفعالي، وتوجد الدرجة المرتفعة لدى الشخص الناضج الثابت الواقعي دمث الخلق، المتحرر من الأعراض العصابية، وهو كذلك واقعي بالنسبة لأمر الحياة، ليس لديه أعراض توهم المرض ولا هموم، هادئ صبور مثابر يعتمد عليه.

٤- السيطرة (E): ويمثل السيطرة وحب السيادة والعدوانية والخشونة وحب التنافس والزعامة، الثقة في النفس مؤكد لها، لا يهجم معارضة الناس وعدم الاتفاق معهم، مقابل الخضوع والتواضع والطاعة والذوق مع الناس.

٥- الانبساط (F): ويقابل هذا العامل بين المبتهج المرح الاجتماعي الحيوي سريع الحركة ذو الدعابة المتحدث اللبق كقطب، وبين المكتئب العابس الجاد المتشائم المنعزل القلق الميال إلي الاستبطان متقلب المزاج كقطب مقابل. وهو غير العامل الأول هنا.

= Cattall, R.B: personality and motivation structure and measurement . new York. world Book company, 1957, p.p 895 - 901.

١- من الممكن أن تدعي نظرية (كاتل) علي أنها نظرية في سمات الشخصية كما تستخرج بالتحليل العامل، وقد وجه (كاتل) اهتمامه إلي تحديد السمات الأساسية للشخصية، وتوصل إلي تحديد ستة عشر عاملاً للشخصية، يقيسها الاستخبار المعروف بأسم:

- Sixteen personality factor questionnaire.

٦- قوة الأنا الأعلى (G): وهو يشبه الأنا الأعلى في التحليل النفسي، ويميز الشخص المثابر المحتمل للمسئولية والثابت انفعالياً، وطرفه المقابل هو ضعف المعايير الخلقية الداخلية وعدم المثابرة والتقلب.

٧- المغامرة (H): ويمثل الجرأة والمغامرة والإقدام وحب الاجتماع بالناس، مع ميل قوي إلى الجنس الآخر، ودود صريح واثق من نفسه، مقابل الجبن والخجل والانسحاب والإحجام والعدوانية.

٨- الطراوة (I): ويقابل هذا العامل بين قطبين هما: الحساسية والعقلية الجمالية والخيالية والإتكالية الأنثوية والنزعات الهستيرية، مقابل الصلابة والواقعية والاكتفاء الذاتي.

٩- التوجس (L): الميل إلى الشك والارتياب في الآخرين والغيرة منهم، مقابل الواثق فيهم والمتقبل لهم.

١٠- الاستقلال (M): ويميز هذا العامل الشخص ذو التفكير الواقعي العملي المستقل (غير الاتفاقي أو الاصطلاحي)، مقابل الشخص ذي المزاج الاجتراري والبوهيمي المنطوي والذاهل ضيق الاهتمامات.

١١- الدهاء (N): ويقابل هذا العامل بين الدهاء والتبصر والفطنة وعدم الجمود، وبين السذاجة والخرق ونقص الاستبصار بالذات.

١٢- الاستهداف للذنب (O): وهو عامل ثنائي القطب يتمثل في الميل إلى الشعور بالإثم والمخاوف والقلق والشك، مقابل الثقة بالنفس والاكتفاء الذاتي.

١٣- التحرر (Q1): وهو عامل يقابل بين التحرر والمحافظة.

١٤- الاكتفاء الذاتي (Q2): الاعتماد على النفس وتقرير الشخص لأمر نفسه، مقابل مسايرة الجماعة وتقبل القيم السائدة في المجتمع.

١- دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق - الأبعاد الأساسية للشخصية - الإسكندرية - دار المعارف - ط ٢ - سنة ١٩٩٣ - ص ١٤٣ وما بعدها.

١٥- قوة اعتبار الذات (Q3) : قوة ضبط النفس وتقبل المعايير الخلقية للجماعة، بالإضافة إلى الطموح والمثابرة واحترام الغير، مقابل ضعف اعتبار الذات.

١٦- ضغط الدوافع (Q4) : التوتر والقلق وسرعة الاستئثار، مقابل انخفاض ضغط الدوافع وشدها. والملاحظ أن التوتر يغطي على الإبداع. وفي عوامل (كاتل) الستة عشر تداخل كبير وازدواج يمكن اختزاله، وبمجرد النظرة السطحية إلى هذه العوامل تؤدي إلى القول بأنها مكررة إلى حد كبير، وبمصطلحات التحليل العائلي فهي عوامل ماثلة مرتبطة وليست متعامدة مستقلة، ولكن هذا التداخل بين العوامل يجب أن نتوقعه لا أن نتجنبه فكثرة العوامل أفضل من أن تكون ضيقة مفصلة. وعلى ذلك يمكن التوصل إلى اختبار للشخصية يشتمل على عوامل كاتل - هذه العوامل - للتوصل إلى شخصية ذات أبعاد معينة هي اللبنة الأولى لشخصية الضابط المأمولة.

وبعد أن قمنا باستعراض نموذجين من نماذج اختبار الشخصية، نوضح أن الحاجة ماسة والفوائد جمة في التوصل إلى الأبعاد الأساسية المتعامدة والمستقلة للشخصية، بالنسبة للفرد المتقدم للاختبار بكلية الشرطة، فكلما توصل الباحثون إلى شخصية متكاملة الأبعاد متناسقة السمات والصفات، كان الاختيار الأفضل والأمثل لرجل أمن ذو شخصية سوية مأمولة.

وقد قمنا بعرض نماذج الاختبار السابقة كبداية يمكن أن ينطلق من عندها الفكر القيادي، وتكون الاستعانة بالمحللين النفسيين في وضع نموذج متكامل لاختبار الشخصية، يكون إضافة جديدة لاختبارات القبول بكلية الشرطة، يكمل الجوانب والاختبارات السابقة. فبالإضافة لجانب المعلومات السياسية والجنائية والبيانات الاجتماعية بالنسبة للمتعلم للاختبار بكلية الشرطة وعائلته، ثم اختبار القدرات، وما يتبع ذلك - في حالة اجتياز المتقدم لاختبار القدرات - من الاختبار الطبي والرياضي، يكون الاختبار النفسي، ثم يكون ختام تلك الاختبارات المتقدم هو كشف الهيئة.

المبحث الثاني

سمات شخصية ضابط الشرطة

[مواصفات الأداء الأمني]

تتمتع شخصية ضابط الشرطة أثناء أدائه لمهام وظيفته ببعض السمات منها ما هو خارجي تصقله الحياة العملية والخبرة الوظيفية، ومنها ما هو داخلي تبرزه المواقف الأمنية الصعبة التي يتعرض لها ضابط الشرطة، وبناء على التصرف في هذه المواقف، يمكن الوقوف على مقدار تمتع الشخصية بهذه السمات.

وليس من الضروري أن تتواجد مجموعة السمات سواء الخارجية أو الداخلية كاملة في شخصية ضابط الشرطة، بل إن تتواجد نسبة كبيرة منها في الشخصية يدفع بها إلى مصاف الاعتدال والتوازن المطلوب في العمل الأمني، ومع ارتفاع نسبة تمتع الشخصية بهذه الخصائص والسمات، نصل إلى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

وسوف نعرض لهذه الخصائص في مطلبين:

- المطلب الأول: السمات الخارجية لشخصية ضابط الشرطة.
- المطلب الثاني: السمات الداخلية لشخصية ضابط الشرطة.
- ثم يعقب ذلك مطلب ثالث: الاختبارات النفسية لضابط الشرطة.

حيث أن ضباط الشرطة لا يخضعون طوال فترة خدمتهم لأي اختبارات نفسية، إلا في أجهزة معينة يتم فيها بصفة دائمة إخضاع شخصية ضابط الشرطة لاختبارات نفسية متتابة ومنظمة، وذلك وفق شروط خاصة ومناهج علمية عالية المستوى.

المطلب الأول

السمات الخارجية لشخصية ضابط الشرطة

السمات الخارجية لشخصية ضابط الشرطة تعني تلك الخصائص والمكانات الظاهرية، التي تكتسبها شخصية الضابط نتيجة خبراته في العمل الأمني، وما يتلقاه من دورات تدريبية وفرق تأهيلية، وتتباين هذه المكانات من ضابط إلى آخر، ومرجع ذلك يتوقف على شخصية الضابط واستعداداته للتميز والتفرد، وتتنوع هذه السمات بين العلم والقيادة والمهارة الذاتية.

الفرع الأول

العلم

العلم من المقومات الخارجية التي تتطلبها شخصية ضابط الشرطة، ويتم اكتسابها عن طريق منهج علمي وعملي مقنن، يتلقاه الضابط حتى تخرجه وممارسته للعمل الأمني، والمبتغي من كل ذلك الوصول لمستوي أداء، يستطيع من خلاله ضابط الشرطة أن يواجه المتغيرات المؤثرة على المجتمع بنجاح، فيتعامل معها ويتغلب عليها بمنهجه العلمية، تضمن التفوق وتؤكد التميز. إن عالم الجريمة المتغير المتلون يعمل من خلال مناهج علمية وتدعمه تقنية حديثة، فالمطلوب لمواجهة ومحاصرة الفئة الخارجية عن القانون، أن تتفوق المناهج العلمية الأمنية على مناهج الجريمة.

أولاً - في معنى العلم:

❖ العلم لغةً يعني اليقين يقال (عَلِمَ) (يعلم) إذا تيقن^(*). وجاء العلم بمعنى المعرفة أيضاً، كما جاء بمعناه ضمن كل واحد معنى الآخر لاشتراكها في كون كل واحد مسبوقاً بالجهل، لأن العلم وإن حصل عن كسب فذلك الكسب مسبوقاً بالجهل.

(*) يمكن تعريف العلم بأنه نشاط (لفوي اجتماعي) يهدف به الإنسان إلى زيادة قدرته على السيطرة على الطبيعة. وفي ذلك يقول احد العلماء (كروثر): (العلم نظام يسيطر به الإنسان على الطبيعة)، ويقول ايضا جولييان هكسلي: (العلم عبارة عن ذلك النشاط الذي نحصل به على قدر =

❖ وفي القرآن الكريم (لا تعلمونهم الله يعلمهم)، أي لا تعرفونهم الله تعالى يعرفهم، والله تعالى يعلم ما كان وما يكون وما لا يكون لو كان كيف يكون، و(علمه) سبحانه وتعالى صفة من صفاته الحسنى قائمة بذاته فيستحيل عليه تعالى الجهل^(١).

ويعتبر العلم بوجه عام مدخلا إلى مشكلة المعرفة الإنسانية، يقوم على محاولة تطوير مبادئ عامة عن مستوى الظواهر غير المحدودة، مستقاة من الملاحظات الامبيريقية. لكن التعميمات المترابطة التي تكون هيكل المعرفة في أي علم، لا تعكس خبرات فردية متناثرة ومنفصلة بل تعبر عن اتفاق المجتمع العلمي برمته. ويقوم العلم على دعوى جوهرية محصلتها أنه من الممكن استقاء المعرفة بالعالم من خلال الحواس، وأن صدق هذه المعرفة يتأكد بواسطة الملاحظات المتشابهة التي يقوم بها كثير من الأشخاص. وينطوي العلم على الربط المنطقي بين الملاحظات. ولهذا لا يمكن أن يقتصر على مجرد تجميعها أو حتى تصنيفها، ومن هنا تتعرض المبادئ والنظريات العلمية باستمرار للنقد^(٢).

ثانياً - أهداف العلم:

هناك مجموعة من الأهداف والمقاصد يبتغيها العلم، بهدف الوصول إليها وتحقيقها ليبلغ أماله ويجني ثماره. من هذه الأهداف:

• **الفهم:** أهم ما يميز العلم كنشاط إنساني أنه يهدف إلى كشف العلاقات

التي تقوم بين الظواهر المختلفة، والواقع أن كشف العلاقات والفهم لها

كبير من المعرفة بحقائق الطبيعة وعلى السيطرة عليها). ويشير مصطلح العلم (SCIENCE) إلى الدراسة الموضوعية المنظمة للظواهر الواقعية وما يترتب على ذلك من بناء للمعرفة، ويعتقد المتخصصون في العلوم الاجتماعية أن دراساتهم تنطبق عليها شروط العلم من هذه الزاوية، وأن العلم كنشاط إنساني هو في ذاته موضوع لبحث العلوم. (دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل - المنهج العلمي وتفسير السلوك - مكتبة النهضة المصرية - ط ٢ - سنة ١٩٧٠ - ص ٢١).

١ - المصباح المنير - كتاب العين - ص ٤٢٧.

٢ - دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٤٠١.

شيء واحد، ففهم الظاهرة - أي ظاهرة - معناه أن نجد علاقة تربط بينها وبين ظواهر أخرى^(١)، أما إذا لم نجد أي علاقة لها بأي ظاهرة كانت، فإنها تظل غامضة غير مفهومة - أو غير مفهومة فقط - فالمعرفة أو الفهم لا يتم إلا عن طريق اكتشاف العلاقات المختلفة بين المتغيرات موضوع الفهم أو المعرفة^(٢). فنحن نفهم معنى الأحداث في ضوء مقدماتها، أو الأحداث الأخرى التي تسبقها والظروف التي تحيط بها.

- **النتيئة:** الهدف الثاني من أهداف العلم هو التنبؤ، وهو مبني على الفهم ويقوم على أساسه، فالفهم هو نقطة البدء التي يمكن أن يدخل منها الضابط إلى المجهول مرة أخرى. ذلك أنه بعد فهم ظاهرة معينة فهمًا مبدئيًا، أي بعد تصور وجود علاقة وظيفية بين الظاهرة وبين أحداث معينة، لا يكفي الضابط بالوقوف عند هذا الحد، بل يريد أن يستفيد من النتائج المتوصل إليها، فيحاول أن يستنتج من العلاقة الوظيفية التي اكتشفها نتائج أخرى يمكن أن تتسق معها^(**). فالتنبؤ إذن مؤداه تصور انطباق القانون في مواقف أخرى غير تلك التي تنشأ عنها أساسًا، ولا شك أن التنبؤ يساعد بدوره من ناحية أخرى على زيادة الفهم، ذلك أن التنبؤ يكون جزء من خطة التحقيق التي يختبر بها الضابط صحة المعلومات، التي تحصلت عن ذات الموضوع. والتنبؤ حسب نظرة أصحاب العلم الحديث إنما يعني انطباق القاعدة أو القانون على مواقف

١- دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل - المرجع السابق - ص ٢٧.

(*) **الظاهرة (PHENOMENON)**: هي حادثة لها صفة الدوام والتكرار. وذهب رأي إلى أنها أي موضوع أو واقعة يمكن ملاحظاتها أو التعرف عليها عن طريق الحواس، ويمكن أن تكون هذه الظاهرة إجرامية أو دينية أو سياسية أو اقتصادية، بصفة عامة تعبير عن أي مظهر من مظاهر حياة المجتمع. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون- المرجع السابق - ص ٣٢٨).

(**) مثل انتشار جريمة مثل السرقة في حي معين بمحاظنة ما، فإنها ترتبط بمجموعة أحداث تفسر ظاهرة السرقة، مثل ارتفاع معدلات البطالة أو أن هذا الحي لا يوجد به خدمات أمنية كافية، أو أن هناك مفرج عنهم حديثًا من السجن دخلوا إلى الحي، فكل ذلك يوجد معه علاقة بالسرقة.

جديدة غير التي تنشأ عنها أساسا، إلا أنه في كثير الأحوال يصعب التنبؤ،
برغم فهم الظاهرة فهما واضحا. وذهب رأي إلي أن التنبؤ عملا غير ذي
صبغة عليه، حتى تجاوز نطاق تحليل الاتجاه الذي هو موضوع الملاحظة^(١).

• **التحكم:** هو الهدف الثالث من أهداف العلم ولعله الهدف النهائي، ذلك
أنه إذا كان العلم نشاطاً يهدف به الإنسان إلي السيطرة على الطبيعة
(موضوع معين أو ظاهرة محددة)، لتحقيق أحسن تكيف مع ما يواجهه،
من حيث الفهم والتعامل والتنبؤ، فالتحكم معناه تناول الظروف التي
تحدد حدوث الظاهرة بشكل يحقق الوصول إلي هدف معين، وتزداد
القدرة على التحكم بالطبع كلما ازدادت القدرة على التنبؤ بها^(٢).

الفرع الثاني

القيادة

القيادة احد المقومات الأساسية التي تعتمد عليها وظيفة ضابط
الشرطة، لأن هناك مواقف معينة يتحتم على ضابط الشرطة أن يظهر فيها
مهارة القيادة التي بداخله، وذلك لتجاوز هذه المواقف بنجاح وسلام وبمن
معه من قوات مرافقة، وبدون أي تداعيات أمنية أو قانونية أو تطور في
الأحداث يمكن أن يحاسب أو يسأل على وقوعها، وأيضا دون تجاوزات في
التعامل، سواء مع عناصر الموقف أو المواطنين المتواجدين بمكان الحدث.
أولا - ماهية القيادة:

القيادة ظاهرة عامة فقلما أن توجد جماعة دون أن يكون هناك نوع
أو آخر من القيادة فيها، وعملية القيادة تعتمد بشكل عام على أساس نفسي
وهو الخضوع أو السيطرة. وتتأثر القيادة بنوع الحياة الاجتماعية ودرجة
تنظيمها وكذلك بفلسفة الجماعة ومعاييرها، وتعتبر القيادة من أهم ظواهر

١- دكتور/ حسن الشرقاوي - مرجع سابق - ص ٤٠٤.

٢- دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل - مرجع سابق - ص ٣٤.

التفاعل الاجتماعي وذلك لأن القادة يقومون بدور رئيسي فيه. وقد ظهرت كثير من التعاريف لمصطلح القيادة تشير في أغلبها إلى أن: " القيادة عملية تأثير في جماعة من الأفراد تؤدي إلى تجميع طاقاتهم وتوجيه نشاطهم نحو هدف معين أو عدة أهداف"^(٥).

• ويرى الباحث: أنه يمكن تعريف للقيادة بأنها: (ملكة أو قدرة ذاتية يتمتع بها الفرد تمكنه من تنظيم عمل مجموعة، والتقدم بهم لتحقيق هدف معين بأسلوب علمي صحيح).

وليس كل إنسان يمكن أن يكون قائداً، ولأنه دور صعب للغاية لذلك يتطلب فيمن يمارسه صفات وقدرات معينة، لكي ينجح فيما يأخذه من قرارات وفي تعاملاته مع الجموع والأفراد التي يقودها.

ثانياً - العلاقة بين القيادة والسلطة والقوة:

يرتبط معنى القيادة بمعاني أخرى مختلفه، أبرزها (AUTHORITY) السلطة ومعنى القوة (POWER)، أي القدرة على استعمال السلطة (درجة النفوذ). ويقصد بالسلطة ذلك الحق الذي يخول لصاحبه توجيه الأوامر وإعطاء التعليمات وتوزيع المسؤوليات وهكذا. أما القوة فتعني قدرة الفرد ونفوذه على استعمال السلطة من حيث حمل الأعضاء على تنفيذ ما يناطق إليهم من أعمال^(١).

• والسلطة كما يعرفها (FAYOL): "الحق في إصدار الأوامر، والقوة في الحصول على الطاعة، أو في إجبار الآخرين على تنفيذ هذه الأوامر".

• أما (SIMON) فيعرف السلطة بأنها: " قوة صنع القرارات التي تواجه أعمال الآخرين". فهي علاقة بين شخصين احدهما أعلى من الآخر،

(٥) كما عرفت القيادة بأنها " عملية تأثير متبادل يمارس في موقف معين ويوجه نحو تحقيق هدف أو أهداف من خلال عملية الاتصال ". ويأتها " الإحساس بمطالب الجماعة والتعبير عنها وإيجاد الوسائل لتحقيقها وتجميع قوة الأفراد وراء الجهود المحققة لها ". وهذا المعنى يعطي للقيادة قوة كبيرة ر هيمه واضحة. يراجع: (دكتور) انتصار يونس - مرجع سابق - ص (٢٢٢)

١ - دكتور) انتصار يونس - المرجع نفسه - ص ٢٣٤.

فالأعلى يصنع القرار مع توقع طاعة الثاني له، والثاني يتوقع صدور القرار من الأول وهكذا فإن العلاقة بينهما تمثل نموذجا سلوكيا داخل التنظيم الإداري. وهذه الآراء دمجت السلطة مع القوة.

• إلا أن رأي آخر هو رأي العالم الألماني (WIBER) ذهب إلى أن سلطة الفرد تتوقف على درجة طاعة الآخرين له، ومن الطبيعي أن تختلف من شخص لآخر، بل في الشخص ذاته من وقت لآخر^(١).

ومع ظهور هذا الاتجاه نتيبن أن السلطة ليست قوة، يستخدمها طرف واحد لإجبار الآخرين على الطاعة، بل هي تفاهم متبادل بين من له الحق في استخدام السلطة، ومن هو موضوع استخدامها^(٢).

وقد ذهب رأي مع تعدد التعريفات للسلطة إلى أنه: " من العسير تحديد مفهوم السلطة تحديدا دقيقا، بسبب الاعتبارات النفسية والاجتماعية التي تتصل بهذا المفهوم، والتي أظهرتها الكتابات المعاصرة في مجال الإدارة والتنظيم، وبعد أن كانت النظرة التقليدية للسلطة بمفهومها القانوني وتفسيرها إنما تقوم على أساس الحقوق والواجبات "^(٣).

هذا ويفرق البعض بين لفظ السلطة ولفظ القوة، ومبنى هذه التفرقة أنه بالامكان إضافة السلطة على الغير، ولكن القوة أو القدرة لا يملك الإنسان أن يهبها أو يسلب الغير منها، فالرئيس لا يستطيع أن يشرك مروضه في قدرته وقوته التي يتمتع بها، ولكنه يستطيع أن يهيئ لهم الفرصة لتنمية قدرتهم وقوتهم، فالقوة أو الحق أمر لا يمكن تفويضه^(٤).

١- دكتور/ سمير قطب سلطان - حدود السلطة والمسئولية الإشراقية - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٧ - ص ٢٩.

٢- دكتور/ سمير قطب سلطان - المرجع نفسه - ص ٣٠.

٣- دكتور/ عبد الكريم درويش، نكتورة/ ليلى تكللا - الإدارة العامة - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٨٠ - ص ٣٧٧.

٤- دكتور/ إبراهيم درويش - الإدارة العامة في النظرية والممارسة - الهيئة المصرية للكتاب - ط ٤ - سنة ١٩٧٨ - ص ٨٩.

وإذا كان الارتباط بين السلطة والقوة أساسه أن ظاهرة السلطة منبثقة من مفهوم القوة، إلا أنه يجب الفصل بين مفهوم كل من السلطة والقوة، فالقوة هي القدرة على الإنجاز وأداء الأعمال، وهي تعتمد على مكونات الشخصية إلى درجة كبيرة. بينما السلطة هي الحق في ممارسة القوة أو هي الحق في تفويض السلطة^(١).

• العلاقة بين القيادة والسلطة والقوة:

القيادة تشمل السلطة والقوة، فلا تصلح القيادة بدون سلطة، إذ كيف يقود المسؤول ويسيطر ويحدد، وهو لا يتمتع بسلطة - كما أن الحاكم لا بد له من شعب يحكمه فبدون الشعب لا يوجد حاكم - فإنه بدون سلطة لا توجد قيادة، وبالمثل القيادة تتطلب القوة حتى يمكن أداء المهام وإنجاز الأعمال، والوصول إلى الهدف المنشود. فالقيادة بدون قوة غير مهابة ولا يخشى جانبها، كما إن القيادة بدون سلطة أشبه بتوجيهات أو ملاحظات، في الغالب الأعم لم يلتفت إليها احد من الجماعة، بل لن يعيرها احد اهتمامه. لذلك فإن القيادة الناجحة الفعالة المنتجة المؤثرة، التي يمارسها ضابط الشرطة في عمله الأمني، هي المدعمة بالسلطة والمصطبغة بالقوة، والمزودة بالحكمة.

ثالثاً - أسلوب القيادة (نوع القيادة التي يحتاجه جهاز الشرطة):

تختلف القيادة باختلاف الأسلوب الذي يتبعه القائد نحو الجماعة، حيث تتنوع أساليب القيادة^(٢):

* القيادة المتسلطة: وهي التي تعتمد على قوة الفرد - القائد - وعلى السيطرة والضغط، ولذلك كثيراً ما تؤدي إلى ظهور قيادات من نفس الطراز، كما تعطل نمو الجماعة بأسرها، لأن الصراع بين القائد والمتقود - أفراد الجماعة - نتيجة التحكم والسيطرة، يمتص نشاط وحيوية الجانبين.

١- دكتور/ سمير قطب سلطان- مرجع سابق - ص ٣١.

٢- دكتور/ انتصار يونس - مرجع سابق- ص ٢٤٠.

* القيادة الفوضوية: نوع آخر من القيادة يكاد يكون موقف القائد فيه سلبيا، ويسمى البعض من المختصين بالقيادة الفوضوية، ولو أن في هذه التسمية شيئا من التجاوز إذ تنطبق على نتائج هذا النوع من القيادة لا على أسلوبها. ويتمثل أسلوب القيادة الفوضوية في عدم التدخل، وترك الحرية التامة لأعضاء الجماعة - أو الفريق - في اختيار الأهداف، وتخطيط سياسة العمل، مع أقل ما يمكن من المساهمة من جانب القائد، الذي لا يقوم بدور بناء في نشاط الجماعة المسنولة منه.

* القيادة الديمقراطية: وهي في العادة قيادة جماعية، إذ يقوم التفاعل فيها على أساس التعاون والتشارك والمشاورة، وهي تتيح للجماعة فرصة مناقشة المشاكل المختلفة، والاشتراك في عمليات التخطيط والتنفيذ، وتتميز بإيمانها بقيمة الفرد واعتباره غاية في حد ذاته، وبأن صالح الجماعة يتحقق بتحقيق صالح الفرد. وهنا يصبح دور القائد محور الجذب الذي يسير بالجماعة في تنظيم متكامل نحو أهدافها، فالقائد يدرك أهداف الجماعة ولا يفرضها عليهم. ❖ ولا شك في أن شخصية القائد تلعب دورا هاما ومحوريا في تحديد أسلوبه لقيادة الجماعة:

فالقائد المتسلط الذي يشك دوما في جماعته ويتتبع أخبارهم وينصرف عن البناء والتنظيم، إلى مسائل وأمور أخرى لا تتعلق بالعمل، ويمارس القيادة بأسلوب التسلط والاستبداد، فهذا أسلوب غير سليم تحدثم الصراعات والخلافات فيه، وهو غير مستحب في إدارة وقيادة العمل في جهاز الأمن. والقائد الفوضوي شخصية ضعيفة لا تستطيع أن تسيطر على الجماعة، ويسهل اقتياده من أي مروض لديه تكون شخصيته اقوي منه، وتنجح في تحليل المواقف وإدارة المنظومة من خلال هذا القائد، بحيث يتحمل هو نتائج وتبعات ما ستخلفه الإدارة المتخفية، لأنه بالقطع ستسعى هذه القيادة الخفية إلى الاستفادة من هذه المواقف، ومن المؤكد أنها ستمارس أعمال غير مشروعة. ومثل سابقه فإن هذا الأسلوب غير مستحب في العمل الأمني.

ونصل إلى الأسلوب الديمقراطي في القيادة، وهو بالفعل الأسلوب الأمثل والطريق الأفضل ليتمكن الضابط من قيادة جماعته، وهذا الأسلوب يعكس ما لشخصية صاحبه من صفات حسنة، وخصائص وسمات متميزة تؤهله إلى قيادة مروضيه بديمقراطية حقيقية، يتحدد من خلال هذا الأسلوب الأهداف المراد الوصول إليها والنتائج المطلوب تحقيقها، وتناقش الإمكانيات المطلوبة والخطط المستخدمة وذلك في إطار من التشاور والتفاهم والثقة.

على أنه في مواقف أمنية معينة، تتطلب مهارات وصفات معينة، يمكن أن يتسم أسلوب القيادة بخصائص الحسم، الذي يكاد أن يصل إلى مستوى فردية القيادة ووحدة اتخاذ القرار (الديكتاتورية في قيادة مجموعة مواجهة الموقف)، فديمقراطية القيادة مطلوبة في أوقات معينة، كما أن ديكتاتورية القيادة مستحب استخدامها في أوقات ومواقف بذاتها.

رابعاً - نظريات القيادة:

تعددت الآراء والنظريات في موضوع القيادة، ومن أهم نظريات القيادة^(١):

* **نظرية السمات (TRCIT THEORY):** تعتمد على وجهة نظر أساسية مؤداها أن القادة لديهم خصائص وسمات شخصية، تجعلهم يختلفون عن غيرهم، وتؤهلهم لأن يكونوا قادة. وعن أهم السمات التي في النظرية:

- الخصائص الجسدية: بأن يكون القائد أميل إلى طول القامة، وضخامة الجسم وقوة البنیان، ووفرة النشاط والحيوية، والسلامة من الأمراض.
- القدرة العقلية: بأن يكون القائد أكثر ذكاء وتفكيراً، وأثري معرفة وأغني ثقافة وأوسع أفقا وأبعد نظر وأحسن تصرفاً وأنفذ بصيرة، وأقدر على التنبؤ ومواجهة المفاجآت، وأكثر وعياً بالأحداث من مرعوسيه^(٢).

١- دكتور/ محمد شليق - علم النفس الجنائي - مطبعة كلية الشرطة - سنة ١٩٩٨ - ص ١١١.
(*) أن الفارق الكبير في الذكاء بين القائد وأتباعه له سلبياته، وبوجه عام من الأفضل أن يكون ذكاء القائد قريب من ذكاء الجماعة. (دكتور/ حامد عبد السلام زهران - علم النفس الاجتماعي - القاهرة - عالم الكتب - ط ٢ - سنة ١٩٧٢ - ص ٢٤٦).

- السمات الاجتماعية: وتشمل الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية والمشاركة الاجتماعية والمكانة الاجتماعية، والقدرة على تحقيق التعاون وتكوين العلاقات وكسب الحب والاحترام.

- سمات عامة: حسن المظهر والخلق الرفيع والسمعة الطيبة، والتمسك بالقيم الروحية والإنسانية والمعايير الاجتماعية، التواضع والأمانة والثقة في النفس مع قوة العزيمة والطموح العالي.

والحقيقة إنه إذا كانت هناك سمات معينة شائعة بين القادة، إلا أن الدلائل لا توحي بأن للقادة سمة موحدة عامة، فالسمات والخصائص التي تميز القائد، تختلف من جماعة إلى أخرى حسب وظيفتها^(١).

* نظريات الرجل العظيم (GREAT MAN THEORY):

ومؤيدي هذه النظرية أن هناك رجالا عظماء يبرزون في المجتمع لهم سمات فائقة وقدرات مميزة، ومواهب وخصائص وعبقورية غير عادية، تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهونها.

* النظرية الموقفية (SITUATIONAL THEORY):

تشير هذه النظرية إلى أن مواقف وظروف معينة، هي التي تهيئ أفراد معينين ليتبوؤوا مكانة القيادة، والفرد الذي يكون قائدا في موقف قد لا يكون بالضرورة قائدا في موقف آخر، فقد يصلح الفرد لقيادة الجماعة في وقت الحرب، بينما لا يصلح لقيادتها وقت السلم وقد يكون العكس.

* النظرية التفاعلية: تركز هذه النظرية على أساس التفاعل والتفاعل

بين عدد من المتغيرات، هي القائد وشخصيته وإمكاناته، والأتباع وحاجاتهم واتجاهاتهم ومشكلاتهم، والجماعة نفسها من حيث بنائها وعلاقاتها،

١- القائد هو نتاج القوي الاجتماعية السائدة في موقف معين ولدي جماعة بذاتها. يراجع بشأن نظريات القيادة: دكتور/ محمود السيد أبو النيل - علم النفس الاجتماعي- بيروت - دار النهضة العربية - الجزء الثاني - سنة ١٩٨٥ - ص ١٩٢ وما بعدها، دكتور/ مختار حمزة - أسس علم النفس الاجتماعي - جدة - دار البيان العربي - ط ٢- سنة ١٩٨٢ - ص ٣٥٥ وما بعدها.

والظروف البيئية والمواقف المحيطة، والقيادة في هذه النظرية هي عملية تفاعل اجتماعي، فالقائد يجب أن يكون عضواً في الجماعة يشارك مشكلاتها ومعاييرها وآمالها، ويوطد علاقاته مع أعضائها، ويحصل على تعاونهم ويعترف على مشاكلهم وهو يتفاعل معهم، من أجل تحقيق أهداف الجماعة. فمثلاً قد يعطي القائد توجيهات لتحقيق هدف معين، ويواجه المشكلات التي تواجه هذا الهدف والصعوبات المحيطة به، وهو في ذلك يكون ملماً بحاجات الأفراد واتجاهاتهم ومشكلاتهم، وبإمكانيات هذه الجماعة والظروف المحيطة، التي تجعل الأتباع يتجمعون حوله ويتفهمون توجيهاته، ويمنحونه تأييدهم ودعمهم وجهودهم لتحقيق الهدف المطلوب^(١).

* النظرية الوظيفية (FUNCTIONAL THEORY):

تنظر إلى القيادة باعتبارها وظائف تنظيمية، يجب القيام بها من خلال توزيعها على الجماعة، وتشير النظرية إلى أن للقائد وظائف أهمها تحديد أهداف الجماعة والتخطيط لتحقيقها، ورسم السياسة وتوزيع الأدوار، وتوجيه الأفكار وإثراء ثقافتها ونقل الخبرة إليها وزيادة معرفتها، والحفاظ على النظام وتحديد المثل الأعلى لنماذج السلوك الواجب أتباعها، والحفاظ على روح الجماعة ومعنوياتها وتنسيق السياسات نحو تحقيق الأهداف.

خامساً - خصائص السلوك القيادي:

- السلوك القيادي الذي يتمتع به ضابط الشرطة، يتميز بالخصائص التالية:
- التفاعل الاجتماعي: من خلال المشاركة الاجتماعية الإيجابية في أعمال الجماعة، وتحقيق التعاون والتكيف معها، والسعي للحصول على تقبلها، والشعور بأحاسيس هذه الجماعة ومشكلاتها.
- تحقيق هدف الجماعة: بالقدرة على التوجيه والتخطيط الجيد، والمتابعة المستمرة والتقييم الصحيح للنتائج.

١- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ١١٣.

- **اليقظة:** ويقصد الانتباه والحذر والاستعداد الدائم وسرعة استعادة النشاط
- **الشجاعة:** التغلب على الخوف، والقدرة على العمل بجرأة لتحقيق هدف
- **الحماس والإيجابية والمبادأة:** بالمساهمة الحقيقية في أنشطة الجماعة والقدرة على الابتكار، والمثابرة والإسهام في مجال الأفكار والسلوك الصادر من الجماعة، وأن يكون له في ذلك دور واضح مؤثر دون سلبية أو ضعف، مع الاتصاف بالطموح العالي والنشاط والغيرة على العمل، مع القدرة على التصرف في الأوقات العصيبة.
- **قوة الشخصية والسيطرة:** وتعني القدرة على التأثير في أفراد الجماعة وفرض الإرادة الهادفة عليهم وحفزهم لتحقيق أهدافها، والتحكم فيهم فضلاً عن سيادته عليهم دون محو شخصيتهم مع اتخاذ القرارات المناسبة المعبرة عنهم وقوة الشخصية اللازمة تعتمد على عوامل عديدة منها قوة الإرادة والتصميم القاطع. والثقة بالنفس وبُعد النظر وحسن الخلق والمظهر.
- **التنظيم:** بوضع المحددات المختلفة لجوانب نشاط الجماعة وفقاً لضوابط وخطة زمنية محددة، مع القدرة على تحقيقها وتحديد علاقات العمل.
- **قوة التحمل:** وهي سمة هامة للقائد من الناحية العقلية والبدنية لاستمرار وإنهاء أية مهمة مطلوبة.
- **التمثيل الخارجي للجماعة:** بأن يكون مثلاً مشرفاً لأفراد جماعة لـدي الجماعات الخارجية الأخرى، محققاً لأهدافها في كل المجالات، وأن يكون مثلاً أعلى ونموذجاً يحتذى به في كل تصرفاته.
- **الذكاء:** ويعني أنصاف القائد بقدرة عقلية عالية، تتيح له مواجهة المشكلات وحسن التصرف في وجود حلول بديلة.
- **التخطيط:** ويعني القدرة على توجيه وتنسيق الجهود، لتحقيق الأهداف المستقبلية في خطة واقعية.
- **التواضع:** ويقصد به تحرر النفس من التعاطف والغرور والغطرسة.

- الحكمة: القدرة على وزن وتقدير الأمور بميزان حكيم، والوصول إلى قرارات سديدة دون تمييز.
- العلاقات العامة: من خلال تحقيق سلامة التماسك الاجتماعي، مع القدرة على تكوين العلاقات السليمة مع كافة أعضاء الجماعة وبكل الأطراف.
- الروح المرحية: ويقصد بها تقبل المتاعب بروح مرحية، مع إشاعة جو من البهجة داخل الوحدة مع المرووسين. وقد أثبتت التجارب العلمية أن القائد خفيف الظل يكون أكثر تقبلاً وحبا وطاعة.
- العدل (وهو أساس الملك): أي أن يكون القائد عادلاً منصفاً في معاملة جميع مرعوسيه، بروح تسودها المساواة مع عدم المحاباة سواء في الثواب أو العقاب، أو التمييز الذي يهدر الحقوق.
- التقدير والتقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والأتباع (القيمة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي): من خلال إشباع جو من المحبة والألفة والاعتراف بين الطرفين، مع الالتفاف حوله وتشجيعه وتقديره، والاحتكام إليه واعتباره رمزا للجماعة، وصورة للأب المثالي.
- الولاء: سواء لوطنه أو لوحده أو لرؤسائه أو لمرعوسيه، مع تنفيذ التعليمات والقوانين طوعاً، وإطاعة الرؤساء في تقان، مع الدفاع عن المرووسين أمام الغير في كل مناسبة (عندما المرووس على حق).
- الثقافة: بث القيم والأفكار والمعايير التي تتماشى مع أهداف الجماعة، ونثري ثقافتها وتنقل خبرتها.
- الاجتماعية والمشاركة الوجدانية: حل الصراعات والمشاكل بين الجماعة ولم شمل أعضائها وتخفيف حدة التوتر بين أفرادها.
- مشاركة الغير في مشاعرهم سواء في أفراحهم أو أحزانهم و الإحساس بإحساسهم ومشكلاتهم.
- التوافق الاجتماعي النفسي: من خلال خصائص معينة كالثبات والرزانة وردود الفعل المناسبة تجاه المثيرات المختلفة.

- القيم الدينية: من خلال الإيمان بالله - تعالى - وتنفيذ تعاليم الدين القويم، والإخلاص ومراعاة الضمير والخلق، والتمسك بالقيم الروحية والإنسانية والمعايير الاجتماعية.
- الديمقراطية: فلا تصمم على فكر في الأمور العامة غير القاطعة، وأن تتم مشاركة أعضاء الجماعة في اتخاذ القرارات، بعد مناقشات واعية حرة يغلب عليها طابع المشورة والموضوعية ودون ديكتاتورية.
- إنكار الذات: ويقصد به البعد عن الأنانية، أي تجنب القائد تركيز العناية بمصالحه الخاصة، وتفضيلها على الصالح العام.
- الامتياز الفردي: في مجال القدرات العقلية المرتفعة والصحية الملائمة، والثقافية العالية السليمة، مع خصائص انبساطية وروح مرحه، واللباقة وهي القدرة على المعاملة بشكل لائق ومناسب.
- إجادة التعبير والخطابة: وهي القدرة على نقل المقصود في مواجهة الآخرين، والخطابة بينهم بلا تردد أو جهل.
- الحسم والحزم: من خلال الحفاظ على النظام وأتباع سياسة متوازنة تعتمد على الثواب والعقاب المناسب والعدل المطلق والموضوعية، مع البت في الأمور في الوقت المناسب، وإصدار القرارات والأوامر بقوة واختصار ووضوح.
- الأخلاق الحميدة: والصفات النبيلة والخصال المرغوبة مثل (التواضع والتأدب، وسعة الأفق والإطلاع، والرغبة في المعرفة، وموضوعية الحكم وواقعيته).
- مع تمييزه بالموضوعية، والمنطقية في التفسير، والقدرة على التنبؤ واتخاذ القرارات وإمكانية الوصول إلى الحقائق المجردة، وإيجاد العلاقات بين المتغيرات والإبداع والابتكار وخصوبة الخيال وسعة الأفق والصدر والمثابرة والجلد والطموح والخبرة الواقعية بمشكلات الجماعة، والجدية في الإنتاج، وتهم طبيعة وخصائص ومطالب العمل ومعايير ومعدلات أدائه.

الفرع الثالث

المهارة الذاتية [المواهب والقدرات]

هناك بعض الأمور المنطقية التي تسبق أي عمل أمني يقوم به ضابط الشرطة، سواء كان هذا العمل ميداني أو إجرائي، ويتوقف النجاح في أنجاز هذه الأمور في مجملها على مهارات الضابط، ومواهبه الذاتية واستعداده الشخصي لبحث المفترضات التي ترتب عليها هذه الأمور للوصول إلى نتائج ايجابية ناجحة.

* وتتمثل عناصر المواهب والمهارات الذاتية التي يستحب أن يتمتع بها ضابط الشرطة في^(١):

- القدرة على رصد الظواهر: التي لها مردودات سلبية على الأمن، وتحليل الأحداث التي وقعت بالفعل على هداها.
- الثقافة الواسعة: لأن هذه الثقافة تعطي للضابط القدرة على تلهم الوقائع التي تحدث — وبخاصة الوقائع الإجرامية — وبناء الفروض المنطقية، لإقامة تفسير مبدئي للعلاقة بين المتغيرات المختلفة، مع الكشف عن الأسباب والعوامل الخاصة بأي واقعة بما يمكنه من بناء واقع افتراضي يعينه، على عملية تحديد مواطن المعلومات التي ينبغي أن يتجه إليه، والاستعداد المسبق للتكيف معه. ويكون ذلك خاصة إذا صادف هذه الثقافة عقلية متفتحة قادرة على تقليب الأمور ووزنها، وامتلاك صاحبها القدرة على التخيل مع تصور العلاقات بين الأشياء والظواهر المختلف.
- التنقيب عن مصادر المعلومات: أن يكون ضابط الشرطة مدرباً على كيفية التنقيب عن مصادر معلوماته، وهي عماد عمله الأمني وإن تكون لديه المهارة عند الاتصال بهذه المصادر، واللباقة الذكية عند الاستغناء عن أحدها، في إطار الحدود الآمنة لصيانة هذه المعلومات وحماية

١- لواء دكتور/ عود محمد موسي- الإعداد لصياغة محضر التحريات - مجلة الأمن العام

- العدد ١٧٥ - أكتوبر سنة ٢٠٠١ - ص ٤٥.

المصدر، وأن يتمتع ببراعة انتقائية تمكنه من التمييز بين غث
المعلومات وسمينها، وعقلية استدلالية تؤهله لترتيب هذه المعلومات
وتسجيلها بطريقة تسهل العودة إليها عند الحاجة.

- أن تكون لديه ملكة الحكم على قدرة المصادر ودقة معلوماتها: وعلى
مدي اتصال المعلومات التي تجلبها هذه المصادر بأحاسيسها وأنتماءاتها،
للتوصل إلى تحديد درجة الاعتماد على تلك المصادر، والأخذ بما
تقدمها من معلومات، مع تقدير مدي صلاحية المصدر للاستمرار.

- أن تتوافر لديه مهارات الاستفادة من المعلومات التي يتحصل عليها:
وتنظيمها والسبر- في تسلسل منطقي مع طبيعة الحدث وكنة ما يريد
الاستدلال عليه والبحث عنه- إلى الاتجاه الصحيح نحو الغاية المطلوبة.

- أن يتمتع بفضيلة الأمانة والنزاهة كجزء ثابت في طبعه وعقيدته: في
تحصيل المعلومة وصياغتها وعرضها، وفضيلة الاعتراف بالخطأ
والاستعداد لتغيير أرائه، إذا وجد ما يستدعي ذلك، مهما نتج عن ذلك
من مشقة يكابدها أو عناء يعاني منه، بل لو خالف ذلك أرائه أو عارض
رغباته ومشاعره، لأن الحقيقة شيء والمشاعر والأحاسيس شيء آخر.

- أن يتمتع بملكة التحليل والاستنباط للوصول إلى الحقائق بطريق
عمليه: بعيدة عن أسلوب العرض الدعائي أو المكابرة أو الجدل العقيم،
مع المهارة في اختيار الألفاظ والمصطلحات العلمية والتركيبات اللغوية
لعرض المعلومات التي توصل إليها.

ويضاف إلى ما سبق عرضه، أن يكون لدي ضابط الشرطة الرغبة
الصادقة في البحث عن الحقيقة، وأن يتحلى بالصبر والجلد والمثابرة، وأن
يؤمن برسائله ويتمسك بتطبيق القانون، وأن يستفيد ويسلم بالبداهيات
والتوابت وما تؤيدان إليه من حقائق، ولا يبدد جهده أو معاونيه أو
مرؤوسيه في بحثها، أو إثباتها لعدم تبديد وقته وضياح جهده، بالإضافة
لضخالة النتائج المترتبة على ذلك.

• سمة الإدراك الصحيح^(*) والفهم السليم^(**):

ضابط الشرطة في عمله الأمني (سواء القانوني أو الميداني) يتحصل على كم هائل من المعلومات، يكون مطلوب منه تصفيتها وحصرها في نطاق مناسب للاستفادة منها، وهذه العمليات المتتابعة لا تخرج عن كونها عمليات عقلية ذهنية، تحتاج هذه العمليات بداية من ضابط الشرطة إلى فهم كامل للوقائع (الأحداث) - التي هي مصدر المعلومات - وإلى القدرة على الإدراك الصحيح للتطورات (النتائج) المصاحبة لها، وما قد تؤدي إليه من تداعيات - سلبية أو ايجابية - قد تؤثر على أمن المجتمع.

(*) الإدراك: عملية استقبال حسية للمثيرات الخارجية وتسييرها إلى معان ومفاهيم. والثابت أن الأفراد يختلفون في العملية الإدراكية حسب حظوظهم من سلامة الحواس (كأجهزة الاستقبال) وحسب قدرتهم العقلية وحالتهم المزاجية وخبراتهم المزاجية، وخبراتهم وريغاتهم والعوامل البيئية الاجتماعية. (دكتور/ أيمن عشوش، دكتور/ عبد المليم عبود - الاختلافات الإدراكية وأثرها في العلاقة بين أطراف التقرير - القاهرة - مطبوعات مركز الخبرات المهنية للإدراك - دراسات اجتماعية - غير منشور - ص ٢٨). ومن ثم فإن إخفاق ضابط الشرطة في العملية الإدراكية أو خطأه فيها، تكون نتيجته هي تكوين مفاهيم ومعان وتصورات وعلاقات خاطئة. هذا بالطبع لا يساعد على تحقيق نتائج جادة في العمل الأمني.

مثال ذلك: أن ينتقل الضابط إلى مكان الحادث. فيشاهد القتل وهو صبيبا غارقا في دمائه ويجواره والده يحمل سكينا وهو في حالة هياج شديد. فيفسر ذلك الهياج على أنه حالة ناتجة عن أعمال غضب الانتقام في صدره، حيث يعتقد أنه القاتل. ونظرا لكون الأب في حالة هياج يخلص الضابط إلى فرض حاصله أنه القاتل، ثم يسفر جهوده في تفسير المعلومات الواردة إليه لصالح الخطأ الناجم عن عملية الإدراك. وقد يفسر ضابط آخر هذه الحالة بأنها صدمة عصبية انتابت الأب فور مشاهدته وحيد على هذه الحالة، وقد لا يفسر ضابط ثالث هذه الحالة مطلقا لأنه لم يدرها في الأصل. (دكتور/ سعود محمد موسى - المرجع السابق - هامش ص ٤٧).

(**) الفهم: ينظر العلميون إلى الفهم باعتباره المعرفة، التي تتم عن طريق اكتشاف العلاقات المختلفة بين المتغيرات. (دكتور/ حسن الشرفاوي - مرجع سابق - ص ٤٠٣).

ورأي آخر يعطى مثلا يحدد فيه المقصود بالفهم فيقول: " إذا ذهبت إلى منزلك ووجدت أثاثه متناثرا هنا وهناك. نظامه مضطربا، فإنك تفسر هذه الظاهرة في ضوء ربطك بينها وبين دخول شخص غريب إلى بيتك (أن ذلك سطو لص) مثلا. فالفهم بهذا المعنى رابط وضابط للعلاقات =

وما سبق يعني أن معاملة ضابط الشرطة مع المعلومات وقيامه بفحصها، ودراستها (سواء عن طريق التحريات أو الاستدلالات) ثم تصنيفها للوصول إلي القيم منها والمفيد، هي عملية محكومة بعدة أمور^(١):

- على الضابط أن يفرق بين ما يشاع أو يتردد بين الناس^(٢)، وبين ما يفتّحون عنه في صورة وقائع محددة، حيث أن قوام العمل الأمني يعتمد بنسبه كبيرة على الوقائع والأحداث والحالات الملموسة، وليس على الأقوال المرسلّة وما تحمله من شائعات.
- التميز بين المعلومات التي هي حاصل الرأي - لان هذه المعلومات غالبا ما تتصل بالمشاعر الشخصية ايجابية كانت أم سلبية - أو تلك الناتجة عن تفسيرات "ميتافيزيقية" أو غيبية للأحداث، وبين المعلومات المأخوذة عن أحداث واقعية.
- وعلى الضابط أن يبقى على المعلومات التي لها صلة بإحداث الوقائع الإجرامية، وتخدم أغراض البحث فيها، شريطة ألا يكون متحيزاً عند تحصيلها، ودون تجزأت المعلومات، بما لا يتفق مع مدلولها الحقيقي.
- استبعاد المعلومات التي يشوب طريقة الحصول عليها (الوسيلة إليها) شبهة عدم المشروعية، بغض النظر عن قوتها في أظهار الحقيقة^(٣).

= بين الظواهر المراد تفسيرها * . يراجع بشأن ماهية الفهم وعناصره: (دكتور/ محمد عماد الدين إسماعيل - مرجع سابق - ص ٥٤).

١- لواء دكتور/ سعود محمد موسى - مرجع سابق - ص ٤٧ وما بعدها.

(٢) غير أن هذه الترددات والإشاعات ليست مجردة من كل قيمة بالنسبة للضابط، فغالبا ما تكون هي المحرك أو الهاتف الذي يستصرخه علي إجرائها. لان أعمال الاستدلال تبدأ عادة من الشبهة، ولا ينبغي أن تهمل، وهي المكون الأساسي الذي تتشكل منه مقدمات العمل الأمني للوصول إلي الحقيقة.

(٣) هذه المعلومات حسب أحكام محكمة النقض باطلة، لأن طريقة الحصول عليها غير قانونية وما نبي على باطل فهو باطل، ويترتب على ذلك بطلان باقي الإجراءات التي ترتبت على هذه المعلومات، فالأفضل لضابط الشرطة أن يقن دائما كافة تصرفاته للوصول إلي الحقيقة.

فالأمانة الإجرائية واحترام الشرعية القانونية فوق كل اعتبار، مع النظر بعين الاعتبار - والتفحص الدقيق - والتوقف أمام المعلومات، المحصلة من مصدر مزدوج (عميل مزدوج)، أو مصدر منشق عن تنظيم إجرامي أو نائب من ممارسة نشاط متطرف تثار شكوك حول توبته، إلى آخر المصادر التي يحيط الشك وتطل الريبة والشبهة على ما أفرزته من معلومات.

ويستفاد من ذلك أن ضابط الشرطة يتلقى المعلومة ليزنها ويكدرها لا ليؤمن بها أو يسلم بمضمونها، ويقتضي ذلك منه ألا يتسرع في إصدار أحكامه. إلا إذا امتلك البرهان الواضح والدليل الدامغ، على ما يؤمن بصحته أو يعتقد في خطئه، ولا يكتفي بمعرفه جزئية مبسرة للأحداث.

وضابط الشرطة في خضم عمله الأمني يضع نصب عينيه الوصول إلى الحقيقة، التي هي نتيجة البحث الدؤب الذي لا يهدأ، والاجتهاد المضني الذي لا يكل، وذلك مع عدم أهدار الحريات، وعلى الأخص إذا تعلق الأمر بمساس بذات الإنسانية، وأرتبط بحقوق الإنسان.

فلا شك أن الإدراك الصحيح والفهم السليم لضابط الشرطة يجعل أدائه للعمل الإجرائي يتم في إطار من الشرعية القانونية، مع احترام الحقوق والحريات التي كفلها القانون لمن يشملها هذا العمل.

المطلب الثاني

السمات الداخلية [الذاتية] لشخصية ضابط الشرطة

الفرع الأول

الذكاء والسلوك العقلي

إن الاهتمام بدراسة الذكاء من الموضوعيات القديمة، التي سبقت الاهتمام بعلم النفس ذاته، فقد أهتم الفلاسفة القدامى بالذكاء، كما اهتمت بدراسته علوم حديثة مثل علم الحياة، وعلم وظائف الأعضاء (الфизиولوجي)، وقد استقرت دراسة الذكاء كأحد الموضوعيات الرئيسية في علم النفس، باعتباره أحد مظاهر الحياة العقلية السلوكية، التي يمكن ملاحظتها وقياسها قياساً علمياً وموضوعياً.

أولاً- ماهية الذكاء: هو قدرة عقلية نتعرض لماهيته من خلال تعريفه، ثم بيان طبيعته وأنواعه وخصائصه.

(أ) تعريف الذكاء:

- لغة: ذكاء - ذكي - الشخص (ذكي) من باب علا لغة، وهو سرعة الفهم فالرجل (ذكي) على وزن (فعليل) والجمع (أذكاء)، وقال ابن الجوزي في التفسير: (الذكاء) في اللغة تمام الشيء، ومنه (الذكاء) في الفهم إذا كان تام العقل سريع القبول^(١)، وقد (ذكي) الرجل بالكسر (ذكاء) فهو متمتع بنعمة الفهم مستتير التصرفات^(٢).

- وفي علم النفس: ظهرت تعريفات متعددة للذكاء، وأنصب معظمها على وصف السلوك ومضمونه، ومع الاختلاف في نقط الاهتمام إلا أنها جميعها تكاد تتفق على أن الذكاء قدرة عقلية.

١- المصباح المنير - للعالم (أحمد بن محمد بن علي المقرئ الفيومي) - بيروت - المكتبة العلمية - ج١ - باب الذال - ص ٢٠٩.

٢- مختار الصحاح - باب الذال - ص ٩٣.

فعرف تيرمان (TERMAN) الذكاء بأنه: " القدرة على التفكير المجرد والتعميم ومواجهة المواقف المشككة ". بينما عرف جودارد (GODDARD) الذكاء بأنه: "القدرة على التكيف مع المواقف الجديدة، وعلى حل المشكلات والاستفادة من الخبرة". فيما ذهب (ركس نايت) - أحد علماء النفس الإنجليز - إلى تعريف الذكاء بأنه: " القدرة على كشف صفات الأشياء وعلاقتها بعضها ببعض، حتى إذا ما ظهرت أمامنا مشكلة أمكن إيجاد الحلول المناسبة"^(١).

وبمفهوم آخر الذكاء: هو القدرة على التفكير الإنساني بغية تحقيق غرض ما. فالشخص الذكي هو الشخص الذي يستطيع إذا ما واجه مشكلة ما أن يدرك صفاتها وخواصها، ويأتي بالأفكار الملائمة لحلها. لذلك عرف ثورندايك (THORNDICK) أحد رواد المدرسة السلوكية الذكاء بأنه: " القدرة على إدراك الترابط والتلازم ASSOCIATION بين الأشياء"^(٢).

ومن التعاريف الشائعة للذكاء أنه: " تكوين فرضي، يمكن قياسه عن طريق اختبارات الذكاء المقننة ". والواقع أنه يمكن تصميم اختبارات الذكاء والتقرير في مسألة البيئة والوراثة في تكوين الذكاء، كذلك يعرف الذكاء بأنه القدرة على القيام بالمناشط الصعبة المعقدة والمجردة والاقتصادية والمنكيفة، وذلك لتحقيق هدفا ما، أو القدرة على الابتكار^(٣). ومفهوم ذلك أن الذكاء هو قدرة الشخص على التكيف، وعلى الوصول إلى الأهداف التي يريدتها ويبغي تحقيقها، والذكاء أيضا هو القدرة على القيام بالجهود بالطرق الاقتصادية، التي ليس فيها تبذير أو إضاعة في الوقت أو الجهد.

١- دكتورة/ انتصار يونس - المرجع السابق - ص ١١٤.

٢- دكتور/ أحمد الشريف- الذكاء (مفاهيمه ومقاييسه)- مجلة الأمن العام- العدد ٤٣- أكتوبر ١٩٦٨- ص ٢٨. ويضيف: أن الشخص الذكي ينجح في الربط بين هاتين القدرتين أولا: كشف الظواهر الهامة فيما هو مائل أمامنا. ثانيا: استنتاج حلول وخواص مناسبة لها.

٣- دكتور/ عبد -رحمن محمد عيسوي - علم النفس في الحياة المعاصرة - دار المعارف - القاهرة - سنة ١٩٧٨ - ص ٢١.

- تعريف مقترح: يرى الباحث أنه يمكن تعريف الذكاء بأنه: قدرة يختص بها الله سبحانه وتعالى من يشاء ن البشر، تكسب المرء موهبة (قدرة) التصرف الصحيح، في المواقف التي تواجهه بفطنة وحكمة.

(ب) طبيعة الذكاء:

يتضمن المفهوم الحديث للذكاء الإشارة إلى عدة عمليات عقلية مثل التجريد وعملية التعلم، والقدرة على التعامل مع المواقف الجديدة، وعن طريق الإشارة إلى الذكاء أنه عمليات عقلية مثل التعلم والتجريد، يصبح من السهل التمييز بين الذكاء وبين العوامل الأخرى في الشخصية.

أما تعريف الذكاء بأنه: " القدرة على التعامل مع المواقف الجديدة ".
فذلك مجرد وصف عام لهذا المفهوم، لأن التعامل مع المواقف الجديدة يمكن أن يشمل جميع مواقف الفرد. وقد أهتم العلماء بمعرفة طبيعة الذكاء ومكوناته أو محتوياته، وما إذا كان قدرة واحدة مستقلة، أم مكونا من عدة قدرات مستقل بعضها عن بعض استقلالا نسبيا. وهناك نظريات كثيرة وضعت لتفسير طبيعة الذكاء منها^(١):

- نظرية العوامل المتعددة: تذهب النظرية إلى الاعتقاد بأن الذكاء يتكون من مجموعة من العوامل المتعددة أو القدرات المتعددة. وطبقا للنظرية فإن القيام بأي عملية عقلية يتطلب وجود عدد من القدرات العقلية التي تعمل متضامنة، وتختلف العمليات العقلية كما تختلف القدرات الطائفية اللازمة للقيام بها، وقد يوجد ارتباط بين عملية عقلية وعملية أخرى.

- نظرية العاملين: مؤدي النظرية أنه في أي نشاط عقلي يدخل عاملان:

- العامل العام: الذي يدخل في جميع العمليات العقلية، والذي يوجد بدرجة متفاوتة عند الأفراد، كذلك فإن هذا العامل يدخل العمليات العقلية بدرجات متفاوتة تبعا لما تحتاجه العملية من الذكاء العام.

١- المرجع نفسه - ص ٢١٩ وما بعدها.

ولا يمكن التعرف على هذا العامل مباشرة، وإنما يتم التعرف عليه عن طريق آثاره ونتائجه ومظاهره.

• العامل الخاص بكل عملية معينة: إلى جانب العامل العام المشترك في جميع العمليات العقلية هناك العامل الخاص بكل عملية بذاتها، فالنشاط الذهني في الرياضيات مثلاً يتطلب قدراً معيناً من العامل العام، وقدراً آخر يطلق عليه العامل الخاص هو عبارة عن قدرة الفرد في مجال الرياضيات تحديداً.

- نظرية العوامل الطائفية: تعد هذه النظرية وسطاً بين نظرية العوامل المتعددة ونظرية العاملين، فهناك عامل أولي يدخل في بعض العمليات العقلية ولا يدخل في غيرها، ويربط هذا العامل الأولي بين مجموعة من العمليات العقلية ويعطيها وحدة تجعلها متميزة عن غيرها من العمليات الأخرى، ومن هذه العوامل الطائفية العامل العددي والعامل اللغوي وعامل الذاكرة، وعامل الإدراك وعامل الاستنتاج..... الخ.

(ت) أنواع الذكاء:

ذهب العلماء إلى استطاعة أن نتبين أنواعاً مختلفة من الذكاء منها^(١):

- الذكاء المجرد: وهو القدرة على التعامل بكفاءة مع المفاهيم المجردة ومع الرموز، ومن هذه المفاهيم المجردة الإنسانية أو الفضيلة أو العدالة أو الحق والخير والجمال.

- الذكاء الاجتماعي: هو القدرة على إقامة علاقات اجتماعية ناجحة

- الذكاء الميكانيكي: قدرة الفرد على التعامل مع الأشياء المادية، مثل العمليات أو الحركات.

- الذكاء الفني: يبدو في القدرة على تذوق واستحسان، وإنتاج الأشياء الجميلة.

- الذكاء الشخصي: يبدو في تعامل مع الأمور المشخصة المجسمة.

١- المرجع نفسه - ص ٢١٤ وما بعدها.

- الذكاء العملي: ويظهر في القدرة على عمل الأشياء المناسبة في الوقت المناسب، وفي القدرة على تقدير المواقف والاستجابة لها.
- الذكاء الأكاديمي: يعني القدرة على الاستفادة من دراسة الكتب.
- الذكاء اللفظي: ويظهر في القدرة على حل المشكلات التي تتضمن رموزا لغوية أو لفظية.

(ث) خصائص الذكاء:

ما من كلمة كالذكاء أقبل لكثير من المعاني، وما من شيء أهم للإنسان من أن يكون موهوبا بالذكاء، أو غير متمتع بموهبة الذكاء، أو أن يكون ذكيا كثيرا أو قليلا، فيجب إذن إدخال الذكاء في جملة الصفات الطباعية، وقد ذهب رأيي إلى أن كلمة الذكاء المقصود منها القدرة على التحليل، هذه القدرة التي تمكن الإنسان من أن يستخرج من التجربة، العناصر العقلية والمبادئ والعلاقات^(١).

ويعتبر الذكاء أكثر موضوعات علم النفس خضوعا للقياس الدقيق وذلك بالمقارنة إلى بقية صفات الكائن الإنساني، كالميول والاتجاهات والمشاعر والعواطف، وقد أهتم العلماء بالبحث عن جذور الذكاء وأهم خصائصه في وراثته الفرد، على أن أهم خصائص الذكاء هي قدرة الفرد على مواجهة المواقف الجديدة، أو القدرة على تعلم مجابهة المواقف الجديدة، وذلك باتباع استجابات جديدة ملائمة^(٢).

أن خصيصة الذكاء تتمثل في ذلك السلوك الذي يصدر من الفرد، ينتج عنه حل المشكلات، والتكيف مع البيئة وتكوين المفاهيم العقلية والتعليم.

ثانيا - العلاقة بين الذكاء والسلوك:

هناك سؤال هام طرحه العلماء هو: هل يتأثر سلوك الفرد بذكائه ؟

أو هل يتأثر مستوي أداء الفرد الحقيقي في حياته بمستوي ذكائه ؟

١- دكتور/ سامي انزوي - علم الطباع - دار المعارف - القاهرة - ١٩٦١ - ص ٦٤.

٢- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - المرجع السابق - ص ٢٢٢.

يجيب العلماء على هذا التساؤل بأن الشخص الضعيف العقل أي القليل الذكاء يجد صعوبة في حياته اليومية، فهو لا يستطيع أن يرفع شأن نفسه ويحتاج دائما إلى من يرعاه ويوجهه ويقيم له مواقف حياته. بينما الشخص الذكي أو الموهوب فإنه يعيش حياته بسهولة ويسر ويكون له طموحات معينة وينتقل من نجاح إلى آخر، فهو دائما يحاول التقدم في مستوي عمله، ويزيد من مستوي دخله. على أنه من الأهمية ملاحظة أن هناك عوامل أخرى بجانب الذكاء هي التي تساعد الفرد على النجاح في الحياة، فالذكاء وحده لا يضمن النجاح ولا بد من توافر بعض من الظروف الملائمة المكملة من أمثلة الثقة بالنفس، والتكامل في السعي نحو أهداف معينة، والمثابرة والكفاح والإصرار على تحقيق النجاح، وقد أنتهي العلماء إلى أن النجاح في الحياة يتطلب عوامل شخصية إلى جانب الذكاء، كما يعتمد على العوامل أو الظروف التي توجد في المواقف التي يمر بها الفرد، فاستخدام مواهب الفرد وعبقريته يعتمد فيها على عملية التطبع الاجتماعي، وهي التي يتعلم خلالها الفرد قيم المجتمع ومثله ومبادئه، وبالتالي السلوك تبعا لمطالب المجتمع، فيعرف الفرد حقوقه واجباته الاجتماعية، وتتمو عنده الحساسية الاجتماعية لمطالب المجتمع، وبذلك يتصرف كما يتصرف الآخرون من أجل بناء المجتمع وتقدمه وعلو شأنه^(١).

ولا شك أن المجتمع في حاجة ماسة إلى ضابط شرطة على درجة عالية من الذكاء، بل أن المأمول أن يكون أيضا متمتعا بموهبة التعامل بذكاء نظرا للمواقف الصعبة التي تقابله في تعامله اليومي مع أبناء المجتمع، حيث عليه أن يواجه هذه المواقف وأن يكون قادرا على استيعابها، وأن يتكيف انفعاليا معها، فيكون الهدوء في المواقف التي تتطلب ذلك، والحزم والحسم في المواقف التي تحتاج إلى ذلك.

١- المرجع نفسه - ص ٢٤٠ وما بعده.

يجب أن يتناسب مستوي نكاء ضابط الشرطة تناسباً مع مهنته، كرجل أمن ملقى على عاتقه مهام جسيمة، هذا النكاء هو الذي سيقوده إلى النجاح في عمله، مع العناصر والسمات الأخرى السابق بيانها.

ثالثاً - القدرات الإبداعية:

مرحلة متقدمة من الأداء العقلي الذي يصل بصاحبه إلى مستوي نكاء أعلى، هي مرحلة الإبداع وتعني القدرة الإبداعية، فقد يكون الإنسان ذكي ولكن ليس كل ذكي لديه قدرة إبداعية، ومن الممكن أن يكون ضابط الشرطة ذكي، وبالفعل هناك مجموعات وفئات من الضباط تتمتع بمستوى نكاء مرتفع. لكن يثور تساؤل هام مضمونه كم ضابط من بين هؤلاء يصل لمرتبة الإبداع حتى يستحق أن يوصف بقدراته الإبداعية ؟ وهل يشترط أن يكون ضابط الشرطة ذو قدرات إبداعية، أم يكفي أن يتمتع بقدر معقول من القدرات الذهنية ؟

أختلف المحللون ولم تتفق آراؤهم، وإن كاد الأصل العام يحدد لنا الطريق، ببعض الأسس والركائز فيما يتعلق بمستوي الأداء العقلي لضابط الشرطة:

— أولاً: من الأهمية أن يكون ضابط الشرطة متمتعاً بقدر معين من الذكاء، يساعده على حسن التفكير وسرعة التصرف، ومعيار تحديد هذا القدر من الذكاء يحدده امتحان القدرات الذي يعقد من البداية لطالب إتمام المرحلة الثانوية، عند تقدمه للالتحاق بكلية الشرطة، فيتم عقد اختبار قدرات لهذا المتقدم هو في جوهره مؤشر يمكن من خلاله معرفة إمكانيات هذا الطالب الذهنية، ومستوي الذكاء الذي يتمتع به. هذا بداية فإذا اجتاز ونجح.

— ثانياً: عند الالتحاق بكلية الشرطة فهناك مواد نظرية ومهارات عملية، يتلقاها طوال سنوات الدراسة الأربع، تنمي هذا الذكاء وتظهره، وتؤهل الطالب للحياة العملية الشاقة التي تنتظره.

— ثالثاً: عند التخرج من كلية الشرطة ومواجهة واقع الأداء العملي في

المجتمع، تكون مرحلة الخبرة في العمل الأمني التي تظهر الذكاء الحقيقي للضابط، في تعاملاته مع فئات المجتمع المختلفة في الطباع والملكات والتصرفات، واجتيازه المواقف الحياتية الصعبة، التي يتعامل فيها مع الجميع دون استثناء أو تمييز، وتحت ضغوط متنوعة متباينة. فإذا تميز وأرتفع في مستوي الأداء العقلي، كان من نصيبه العمل في أماكن متميزة بجهاز الشرطة، يتطلب العمل فيها مستوى متميز من الأداء العقلي، ومستوي أعلى من الذكاء.

لكن متى يصل ضابط الشرطة إلى مستوي الإبداع (التمتع بالقدرات الإبداعية)؟ والإجابة: يتطلب الإبداع حتى يصل إلى العالم الواقعي مجموعة من العناصر منها:

- القدرة على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب دون الدخول في دوائر مغلقة تعطل ذلك.

- الشجاعة وعدم الخوف من لوم القيادة، بسبب التصرف الذي تم اتخاذه، وخشية ما قد يسفر عنه من نتائج، مع القدرة على تحمل هذه النتائج.

ويصعب مع فكر الإدارة المركزي إنماء القدرات الإبداعية، حيث تقل فرص ظهور الإبداع ويحد فكر المبدعين، فمن الأهمية الاستعانة بنظام الإدارة اللامركزية، حيث تسهم بشكل كبير في تحمل المسؤولية، ومن ثم شجاعة المواجهة واتخاذ القرار، حتى يمكن الوصول إلى فكر إبداعي عملي. وعندما نتناول الدراسة القدرات الإبداعية، فإن هذا يعني الاهتمام بالقدرات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص، حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي. والتفكير الإبداعي هو في أساسه تفكير اقترافي (تغييرى)، يتميز ببحث وانطلاق في اتجاهات متعددة، أي يتميز بالتعامل بطرق ابتكارية^(١).

١- عبد الحليم محمود السيد- الإبداع والشخصية- دار المعارف-مصر- سنة ١٩٧١م-ص ١٥٥.

رابعاً - السلوك العقلي:

أعتاد الناس التمييز بين العقل والجنون، فالشخص العاقل هو ذلك الذي يتسم بالتفكير السديد، والتصرفات المتزنة والاستجابة المعقولة في المواقف المتباينة. بينما المجنون هو الشخص الذي لا يفكر بسداد (عقلانية)، وتتسم تصرفاته بالطيشة والتخبط والمبالغة وفي بعض الأحيان عدم الاكتراث^(١). فالسلوك العقلي هو الذي يحكم تصرفات الفرد في علاقاته وتعاملاته مع الغير، فيظهر في موقف معين عاقلاً نتيجة ما آتاه من تصرف، بينما إذا كان تصرفه أهوج يصفه الآخرون بالجنون.

ومن أمثلة السلوك العقلي^(٢):

- **التذكر:** وهو استعادة صور المدركات الحسية، وما تتضمنه من وقوف على أشياء أو معاني أو علاقات، مما يكون قد مر في الماضي القريب أو الماضي البعيد.
- **والتذكر عكس النسيان:** وهناك من علماء النفس من يعتقدون أن النسيان ليس انحاء الصور الذهنية، التي سبق أن تأثت للشخص، وإنما هو تزامن تلك الصور في عقله، حيث تغطي بعض الصور القوية على البعض الآخر الأقل في قوته، وبالتالي لا يستطيع الشخص تذكر تلك الصور الذهنية التي غطيت بصور أخرى أقوى منها.
- **التخيل:** هو القدرة على إقامة علاقات بين الأشياء أو بين العلاقات الأخرى، فالشخص الذكي أكثر قدرة على إجادة لعبة الشطرنج، لأنها تعتمد على القدرة التي تكشف العلاقات الموجودة بين القطع العديدة الموزعة على مربعاته، وكذا يقال على الاختراع وقيادة الجيوش.
- **والمواقع أن هذه القدرة العقلية التي تسمى [الذكاء] لا تعمل - تستخدم -**

^١ - دكتور/ يوسف ميخائيل - السلوك والانحرافات الشخصية - القاهرة - مكتبة الأنجلو

المصرية - سنة ١٩٧٦ - ص ٨.

^٢ - المرجع نفسه - ص ٣١ وما بعده.

في موقف دون سواء، بل أنها تتبدى - تظهر - في جميع مواقف الحياة ولكن بنسب متفاوتة. والإنسان العاقل هو الذي يعيش حياة اجتماعية معتدلة، يتفاعل فيها مع المجتمع ويلتزم بواجبات ويتمتع بحقوق، وهو بذلك يستخدم سلوكه العقلي في علاقاته الاجتماعية، ليكون سلوك اجتماعي له مظاهر متعددة وأمثلة كثيرة. ومن أمثلة السلوك الاجتماعي التناقص والتعاون، ويمكن النظر إلي موضوع التناقص والتعاون من زاوية سلوك الفرد وأيضا من زاوية سلوك المجتمع.

خامسا - العلاقة بين شخصية ضابط الشرطة والسلوك العقلي:

يعد التمتع بمستوي معين من الأداء العقلي أحد أهم المقومات الذاتية في شخصية ضابط الشرطة، والذي يعني التحكم في المواقف والأحداث بتصرفات مترنة وسلوك نابع من العقل. فضابط الشرطة بلا عقل يكون بلا كيان ولا وجود، فالعقل هو مناط الحكم وعلى قدر السلوك العقلي تكون الحكمة في التصرف، والقدرة على اتخاذ القرار خاصة في أوقات الأزمات، حيث تكون الضغوط متعددة والمناخ متوتر، وحكمة اتخاذ القرار مطلوبة.

وعكس العقل يكون التهور الذي يعني التفكير السريع والحكم الخاطيء على الأمور، الذي يؤدي حتما إلي قرارات تضر طريق الصواب وتفتقد الحكمة، وضابط الشرطة المتهور يمكن أن يصل به تهوره إلي ارتكاب أخطاء عديدة أو الوقوع في تجاوزات مختلفة، وتكون نتائج تهوره جسيمة، سواء على مستوى حياته الشخصية، أو على المستوى العام في عمله، أو في علاقاته الاجتماعية.

وجهاز الشرطة في المجتمع هو ممثل السلطة التنفيذية المفكر، وبدها التي لا تبطش ولكن تؤدي وتعمل على تنفيذ القانون وتوفير الأمن والاستقرار، لذلك فإن سمة السلوك العقلي لضابط الشرطة هامة ومطلوبة، ففي المواقف الصعبة والمواجهات الحاسمة يستخدم ضابط الشرطة السلوك العقلي، فيتذكر موقف مماثل وكيف كان التصرف فيه والأداء خلال مراحل

والقرارات التي اتخذت لإنهائه كما ينبغي. أو يتخيل التصرفات السليمة التي تسهم في تحقيق النجاح أثناء التعامل مع هذا الموقف، وما يتبعها من أداء لتنفيذها، والمواقف الصائبة التي يمكن أخذها. ولن يكون التذكر أو التخيل مفيدا إلا إذا كان ضابط الشرطة يتمتع بقدر من الذكاء، يحسن به التصرف في هذه المواقف وتلك المواجهات، قدر من الذكاء يعينه على سرعة اتخاذ القرار، بشكل يحسم المواجهة لصالح القانون وأمن المجتمع.

الفرع الثاني

الانزنان النفسي

الانزنان النفسي يعني الخلو من مظاهر الانحرافات والاضطرابات، والأمراض النفسية الواضحة^(١). ويعد التوافق النفسي والتوافق المهني وكذلك العاطفة من عناصر الانزنان النفسي، فمع توافر سلوك التوافق النفسي للشخصية، والشعور الذاتي بالتوافق المهني، واعتدال العاطفة بما تشمله من وجدان ومظاهر انفعال، تصل شخصية ضابط الشرطة المأمولة إلى الانزنان النفسي المرجو.

* التوافق النفسي: هو كل سلوك أو نشاط يقوم به الإنسان خاصة والكائن الحي عامة، يهدف منه إلى تحقيق التوافق. ويعني التوافق أن يحقق الفرد نجاح في مواقف حياته المختلفة فيستفيد منها أو يتحاشى قدر الامكان أضرارها، وعندما يفشل السلوك في تحقيق التوافق الذي يبتغيه الفرد يوصف بالانحراف أو الاضطراب أو المرض النفسي، فالفرد في مثل هذه الحالات يكون هدفه الأساسي تحقيق التوافق لكنه أخطاء السبيل إلى ذلك. والتوافق النفسي يتضمن إشباع حاجات الفرد ودوافعه، بصورة لا تتعارض مع معايير المجتمع وقيمه، ولا تورطه في محظورات تعود عليه بالعقاب،

١- دكتور/ فرج عبد القادر طه- علم النفس الصناعي والتنظيمي- دار قباء للطباعة والنشر- القاهرة- سنة ٢٠٠١- ص ١٣٥.

ولا تضر بالآخرين أو بالمجتمع، فالفرد المتوافق توافقاً حسناً هو الذي ينجح في تحقيق التوازن بين كل هذه الأمور فيظفر بالنجاح^(١).

* **التوافق المهني:** هو نجاح الفرد في عمله بحيث يبدو ذلك في جانبيين أساسيين هما^(٢):

- رضا الفرد عن عمله وحيه له ومساعدته به، وهذا ما يسمى بالرضا.
- رضا المسئول (المشرف) على الفرد في العمل وذلك يسمى بالإرضاء.
- * **العاطفة كأحد عناصر الاتزان النفسي:** العاطفة هي أحد دوافع السلوك للوصول إلى مستوي أداء نفسي سليم ومتزن، كما أن العاطفة ذات أثر في السلوك سواء بشكل إيجابي أو سلبي، ويتضح ذلك من خلال العلاقة بين العاطفة والوجدان، والعلاقة بين العاطفة والانفعال^(٣):
- **العاطفة والوجدان:** إذا كانت العاطفة (SENTIMENT) هي اتجاه إيجابي محب أو سلبي كاره، نحو موضوع معين (شخص أو جماعة أو مادة)، يتصف بأنه مشحون بشحنة انفعالية قوية، سواء من الحب أو من الكره موجهه نحو موضوع العاطفة، كما وأنها اتجاه نفسي مكتسب ينقلها الفرد من البيئة ويكتسبها. فإن الوجدان (AFFECT) هو ذلك الشعور الانفعالي بالخبرة المعاشية، سواء أكانت سارة أو غير سارة^(٤)، والوجدان الخامة التي تصنع منها العاطفة، فإذا ما تبلور الوجدان حول موضوع ما من الموضوعات صار عاطفة، وهذا التبلور نسبي بالطبع، فتبلور الوجدان حول أحد المواد أو الأشخاص قد يزيد عن تبلوره حول مادة أخرى أو شخص آخر.
- **العاطفة والانفعال:** يعنى الانفعال (EMOTION) استثارة وجدان الفرد

١- دكتور/ فرج عبد القادر طه- موسوعة علم النفس والتحليل النفسي-مرجع سابق- ص ٢٥٩

٢- المرجع نفسه- ص ٢٥٩.

٣- دكتور/ يوسف ميخائيل - مرجع سابق - ص ٥١.

٤- دكتور/ فرج عبد القادر طه- المرجع السابق- ص ٢٥٩.

وتهييج مشاعره، وهو أمر متعلق بحاجات الكائن الحي ودوافعه، كإنفعال الخوف المرتبط بالرغبة في تفادي كل ما يهدد الفرد أو يضره، وإنفعال السرور الذي يصحب كل ما يشبع له دوافعه، ويحقق له الحماية والسلامة، ومثل إنفعال الغضب الذي يصحب مواجهة الفرد لخصمه الذي يهدد مصالحه^(١). وعندما تتدفق العاطفة وتستثار بسبب خارجي مباشر، فإنها تخرج عن نطاقها السيكلولوجي الهادئ إلى النطاق الجسمي التأثير، فتتسع حدقة العين ويتصبب العرق، وتقلص بعض عضلات الوجه إلى غير ذلك من ظواهر جسيمة معروفة، مما يمكن ملاحظته في حالات الغضب والفرح، ويمكن القول بأن الفرق بين العاطفة والانفعال هو فرق في مدى ظهور الأعراض الجسمية على الشخص، فالعاطفة هي حالة شعورية نابعة من الوجدان، تجاه موضوع معين أو شخص معين، فإذا حدثت لها آثاره انقلبت إلى إنفعال.

وقد تكون العاطفة سوية كما قد تكون شاذة:

فالعاقل السوي هو الذي يُبدي -يُظهر- عاطفة مناسبة في كل موقف من المواقف التي يجد نفسه بصدها أو في مواجهتها، أما الشخص الشاذ - وليس المختل عقليا الذي لا يوجد عنده عقل أو عاطفة - فهو الذي يبالغ في إبداء عواطفه، فهو لا يكثرث في بعض المواقف التي كانت تتطلب منه إبداء قدر من العاطفة، بينما يُظهر هذه العاطفة في مواقف لا تستحق، أي يظهرها في غير محلها.

ولكي يصل ضابط الشرطة إلى مستوى أداء نفسي متوازن يثري شخصيته، يستحب له الاعتدال في العاطفة، فيكون إظهارها بالمقدار المطلوب سواء في مظاهر الفرح والسعادة، أو في مظاهر الحزن والانفعال والتوتر، فلا يصل به الحال إلى حد الغضب الذي يفقد المرء صوابه ويخرجه عن شعوره، فلا يعي ما يقول ولا يدرك ما يفعل.

١- المرجع نفسه - ص ١٢٨.

الفرع الثالث

الجانب السيكولوجي لضابط الشرطة

المقصود بذلك دراسة التكوين النفسي لضابط الشرطة، باعتبار أن دراسة نفسية أولئك القائمين علي أداء أخطر الوظائف التنفيذية في الدولة، تعطي انعكاسا أساسيا على كيفية الأداء وعدم تجاوزه أو انحرافه أو شنوده، وعلى ذلك فإن وجود شنوذ في إشباع الغرائز لضابط الشرطة أو تواجده في أحوال نفسية شاذة، سوف يؤدي إلي إساءة استعمال ضابط الشرطة للسلطة المخولة له، وخروجه عن الإطار القانوني المطلوب مراعاته عند أداء المهام الموكولة له^(*).

أولا - عناصر التكوين الشخصي لضابط الشرطة:

هذه العناصر هي إشباع الغرائز النفسية، وتحديد إطار الرجل العادي، ثم الخروج عن الإطار العادي المعتدل إلي الأحوال النفسية الشاذة.

• العنصر الأول - إشباع الغرائز النفسية لضابط الشرطة:

الغرائز النفسية لدى ضابط الشرطة هي الغرائز الإنسانية بصفة عامة. هي غريزة الكيان والبقاء، وغريزة القتال والدفاع، وغريزة الاقتناء، والغريزة الجنسية - وفق الاتجاه الغالب لعلماء النفس^(١)، هذه الغرائز توجد في بنسي الإنسان جميعا، سواء أكانوا في ظروف عادية أو في ظروف استثنائية. ولكن إشباع هذه الغرائز إذا اتخذ سلوكاً شاذاً، يكون له الأثر السلبي السيئ على مستوى أداء الضابط وعلى سبل ممارسته لوظيفته.

(*) إساءة استعمال ضابط الشرطة للسلطات المخولة له، قد يؤدي إلي قيامه بفعل يعد في نطاق القانون جريمة يعاقب مرتكبها فتكون مسئولية جنائية أو مدنية، أو يرتكب مخالفة أو خطأ يسأل عنه إداريا أمام جهة الإدارة، فتكون مسئولية إدارية.

١- يراجع بشأن الغرائز الإنسانية: دكتور/ رمسيس بهنام - الجريمة والمجرم في الواقع الكوني - منشأة المعارف - الإسكندرية - سنة ١٩٩٥م، وأيضا يراجع: دكتور/ كمال نسوقي - علم النفس ودراسة التوافق - دار النهضة العربية - بيروت - سنة ١٩٧٢، دكتور/ بدر الدين علي - الجريمة والمجتمع - القاهرة - دار الكتاب العربي - سنة ١٩٦٩.

وتفصيل ذلك: أن غريزة الكيان والبقاء وهي حرص الإنسان على أن يصون وجوده، سواء كان هذا الوجود ماديا أو أدبيا، هذه الغريزة هي أساس جميع الغرائز الأخرى^(٩).

وعلى ذلك فإن غريزة الكيان والبقاء، وما يتفرع عنها من غريزة القتال والدفاع لا تدفع ضابط الشرطة - أو الرجل العادي - إلى إحداث ضرر جسيم بجسم الغير، أو إهدار شرف الغير واعتباره الذاتي، أو إلى إزهاق روح الغير مهما كان الغير خصما. ذلك لأن الرجل العادي لا يري في سبيل حرية كيانه الذاتي، أي داع لإعدام كيان الغير أو المساس به. ومن ثم فإن ضابط الشرطة وهو الأمين على أمن وأمان المجتمع لا يرتكب تجاوزاً يصل إلى حد القتل أو الجرح عند أدائه لمهامه المكلف بها، إذا كانت ظروف الحال لا تستدعي ذلك، كما أنه (وهذا الأجدر به) لا يأتي قذفاً أو سبا أو إهانة عند تعامله مع الغير، فهو يحافظ على الحقوق.

وغريزة الاقتناء تدفع بالرجل العادي إلى الكفاح في سبيل العيش، فيعمل من الأعمال المشروعة ما يكفل له الحصول على كافة ما يبتغيه من المقتنيات والأموال. وهذه الغريزة ليس من شأنها أن تدفع ضابط الشرطة - وهو في منصبه الحريص على أموال الغير - إلى أخذ مال الغير خلسة، أو احتيالا أو خيانة للأمانة، أو رشوة من الغير أو سرقة أو غير ذلك.

وبالنسبة للغريزة الجنسية فمضمونها تشوق الرجل العادي إلى امرأة تؤنس وحدته، فيدفعه ذلك إلى أن يسلك الطريق المستقيم الحق بشأن إشباع هذه الغريزة، وفي إطار رسمه الدين بكل دقة، لكي يبني أسرة نافعة في

(٩) مجموعة الغرائز التي تتفرع عن غريزة الكيان والبقاء توجد في بني الإنسان أجمعين، بمعنى أن الغريزة التي يهدف الرجل الشاذ - المجرم - إلى إشباعها عن طريق الجريمة، توجد في كافة الناس حتى في مجموع الأسوياء من البشر، غاية الأمر تعتبر أن الجريمة إشباع لهذه الغريزة بطريق شاذ، لا يسلكه الرجل العادي حين يشبع نفس الغريزة بعينها. (دكتور/ رمسيس بهنام - المرجع السابق - ص ٣١).

المجتمع، وليس أن تدفعه هذه الغريزة إلى إتقان أفعال تخل بالالتزام بالمبادئ الدينية، وتخالف شرعية الله عز وجل. وضابط الشرطة وهو الذي يصون الأعراض ويحمي الشرف، لا يقبل منه أن ينزل إلى هاوية إشباع هذه الغريزة بالطريقة المبتذلة، بل الأجدر به وهو صائن الأعراض وحامياها، أن ينتهج المنهج السليم الصحيح، بشأن إشباع هذه الغريزة.

وأهمية استعراض ما سبق - بالنسبة لشخصية ضابط الشرطة - هو خشية أن تتواجد صفة الشذوذ في سلوكه، من حيث إشباع الغريزة الإنسانية على نحو لا ينتهجه الرجل العادي حين يشبع الغريزة نفسها. وخلاصة الموضوع أن الغريزة فطرة في الإنسان تولد لديه الشعور بحاجة مادية أو معنوية، ويكون هذا الشعور مصحوبا بألم تشعر به النفس طيلة بقاء تلك الحاجة معلقة دون إشباع، ويقطع الألم لدى الإنسان اتزانة الشعوري فيصاب بما يسمى بالانفعال، وحرص الإنسان على رفع هذا الألم عن نفسه ويصبح محركاً له إلى السلوك اللازم في سبيل الخلاص من الألم، وذلك بالعمل على إرضاء الحاجة المذكورة والظفر بما يشبع غريزته^(١). وسلوك ضابط الشرطة يصبح سلوكاً شاذاً إذا كان الظفر بما يشبع غريزته هو الطريق الشاذ، غير ما ينتهجه الرجل العادي (السوي) عند إشباعه غرائزه.

• العنصر الثاني - تحديد معيار الرجل العادي:

أختلف العلماء في تعريف الرجل العادي وتحديد معياره^(٢)، وذلك لأن سلوك الرجل العادي يمثل الطريقة التي يجري عليها السواد الغالب من الناس،

١- دكتور/ رمسيس بهنام - علم الجريمة وعلم الوقاية والتقويم - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٧٨ - ص ٢٠.

(٢) الرجل العادي هو من تكون لديه عقلية الجماعة، ويستعير بفضل التربية في الوسط الذي يعيش فيه كافة ما سلم بأنه نافع في الكفاح من أجل الحياة، وهو مقلد إلى أقصى درجة ويفكر دائماً بقدر أدنى يقابل تفكير الفئة الاجتماعية التي ينتمي إليها.

أو هو كل من يستطيع العيش استقلالاً، أي تتوافر لديه ملكة الحياة والسير في المجتمع، دون حاجة إلى معاونته كذلك التي يحتاج إليها المجانين. وقد عرف العالم النفسي (JANET) =

وحسب الغالب في مجري حياتهم في فترة معينة، وهو الأمر الذي يعتبر طبيعته تسببا غير محدد المعالم، ويثير في اكتشاف حقيقته صعابا. والرأي الغالب في تعريف الرجل العادي هو: " أنه ليس هناك رجل كامل، وإنما كل إنسان له نواقص لا يخلو منها سواء ببنية أو عضوية أو نفسية، ودعائم الصحة النفسية لدى الإنسان هي التفكير والشعور والإرادة^(١)."

ومن العيوب التي قد تشوب التفكير لدى الإنسان وجود خلل في ملكة الوعي والإدراك، ومن أمثلة ذلك في نطاق دراسة شخصية ضابط الشرطة التوهم، كأن يتوهم الضابط وجود مخالفة قانونية أو حدوث واقعة ضبطية ليس لها وجود، أو الإفراط غير العادي في كمية الأفكار، أو الفكر المتسلط الذي يستحوذ على الذهن، كأن تتسلط علي ضابط الشرطة فكرة الانتقام من مجرم أو خارج عن القانون لحدوث واقعة معينة معه، أو تتسلط عليه فكرة أن كل من يسير مع مجرم يكون بالضرورة مجرما مثله، خارجا عن الإطار القانوني للمجتمع وهكذا. أو أن يكون لديه اضطراب في ملكات الحكم على الأمور أو الاستنتاج أو النقد، أو يكون لديه إفراط في التخيل.

• الرجل العادي بأنه: " يتميز أولا بعدم الحدة في أحاسيسه العاطفية، وثانيا يقصر أمر كل هذه الأحاسيس، وثالثا بملكة تنوعها حيث يتم الانتقال من إحساس إلى آخر منها دون مشقة ". يراجع: (دكتور/ رمسيس بهنام - الجريمة والمجرم في الواقع الكوني - مرجع سابق - ص ٣٣). ويضيف أستاذنا: أنه من التسليم يتطابق رأي المالم النفسي (JANET) مع الحقيقة أو في القليل مع جانب منها، إلا أن تعريف الرجل العادي يكون على نحو آخر، فالرجل العادي- في رأينا- ليس المقصود به الرجل الكامل، ذلك لأن الإنسان الكامل ليس له وجود في هذه الدنيا والعصمة لله وحده جل شأنه وعلت قدرته. ويتفق الباحث في الرأي مع أستاذنا الدكتور/ رمسيس بهنام ويرى أن الرجل العادي: هو مثل النسبة الغالبة في المجتمع المعتدل في التصرفات، العاقل في الأعمال، الذي يتمتع بالوسطية في أسلوب حياته. فلا غلو ولا حدة ولا انفعال ولا عصبية (مظاهر الاثران الانفعالي)، حيث أن كل هذه الصفات والمميزات تجعلنا نقف أمام رجل غير عادي أن كانت هذه سماته، ومن الممكن أن يفعل الرجل العادي ولكن بعقلانية ويتعصب ولكن بسيطرة، بذلك نصل إلى مفهوم للرجل العادي المتواجد بالفعل غالبية في المجتمع.

١- دكتور/ رمسيس بهنام - المرجع السابق - ص ٣٤.

وأيضاً من العيوب التي قد تشوب شعور الإنسان وجود خلل كمي زائد في مقدار الشعور المتولد من الفرائز الإنسانية متجاوزاً متوسط الأشخاص العاديين، كما أنه قد يوجد لديه خلل كمي فائض، بأن يكون أقل من متوسط الأشخاص العاديين. وكما يوجد خلل كمي زائد أو فائض في شعور الإنسان، فإنه قد يكون لديه شذوذ كفي في الغريزة، ومعناه أن يتبع صاحبها في إشباع الغريزة أسلوباً مغايراً للسلوك الذي يستخدمه الرجل العادي. ومن العيوب التي تشوب الإرادة أنه كثيراً ما يعثر عليها عيب بحيث تختل بسببه عملية انعقاد النية، فتتم على نحو يخالف ما سير عليه لدى الرجل العادي. ومن أخطر مظاهر ذلك بالنسبة لضابط الشرطة آلية اندفاعية، تعجل باتخاذ القرار دون وزن سابق لوجه التناسب فيه^(*).

والثبات والاستقرار النفسي يدل على أن كل إنسان لا تخلو نفسيته من عيب ما يشوب تفكيره أو شعوره أو إرادته، ولكن السوي هو من يتحكم في هذه العيوب ويقومها، وعلى ذلك فإن الرجل العادي هو إنسان لا يخلو في عمله من ناحية أو أكثر من نواحي صحته الجسدية أو صحته النفسية، وهو رجل متوسط في مقومات صحته النفسية تفكيراً أو شعوراً أو إرادة. ولهذا فبينما يتجانس الرجل العادي مع أوضاع المجتمع، فإن غيره (من لا يتمتع بالسواء) يخرج على هذه الأوضاع تطرفاً أو سلباً. ونرى البعض من ضباط الشرطة يصل أدأؤهم للعمل المكلفين به، إلى تجاوزات في استعمالهم للسلطة، أو أولئك الذين يؤثرون جانب السلبية، على أداء مهامهم القانونية.

(*) الذي يميز الرجل العادي أنه رجل متوسط في مقومات صحته النفسية تفكيراً وشعوراً وإرادة، وكل خاصية من خصائصه النفسية وإن كانت لا تتطابق مع متوسطها الصافي عند الناس، تندو مع ذلك كثيراً من هذا المتوسط حتى إن تجاوزاته زيادة أو نقصان بحسب كل فرد وتكوينه الذاتي، وبينما الرجل العادي هو الرجل المتوسط بهذا المعنى، فإن الرجل الشاذ يختلف عنه بكونه متطرفاً، بمعنى أن المقومات النفسية عند الرجل الشاذ - المجرم - لا تندو من متوسطها كما هو الحال في الرجل العادي، ولهذا السبب فإنه بينما يتجانس الرجل العادي مع أوضاع المجتمع، فإن المجرم يخرج على هذه الأوضاع.

• العنصر الثالث - الأحوال النفسية الشاذة:

الأحوال النفسية الشاذة في جزئياتها الإيجابية، تتمثل في الخلل الكمي أو الشذوذ الكيفي في الغرائز الأساسية، بينما الأحوال النفسية الشاذة في جزئياتها السلبية تكمن في العنصر السلبي، وهو عنصر متخلف يؤدي عدم وجوده إلى جنوح سلوك ضابط الشرطة، في ممارسته لسلطاته عن السلوك السوي السليم، مما يجعله في دائرة الانحراف في السلطة، وهذا العنصر المتخلف هو تلك الغرائز الثانوية السامية الناتجة من الصقل والتربية والتهديب. ومعنى ذلك أن كل غريزة من الغرائز الأساسية توجد غريزة ثانوية سامية تقابلها، وهذا يعني أن الغريزة الثانوية تقرر في نفسية صاحبها حرصاً على كيان غيره من الناس، وليس كيانه هو فقط، وبذلك يصبح إنساناً ذا سلوك مستقيم، ويكون لديه ما يسمى بالقوة الحائلة التي تعيده دائماً إلى التوازن.

الفرع الرابع

الجانب الإدائي [الشخصية القوية]

• الشخصية القوية كأحد مميزات الشخصية السوية:

ضابط الشرطة وهو يمارس عمله الأمني، لابد أن تتميز شخصيته بمجموعة من الخصائص التي تساعد على أدائه المهني، وتعينه على تحمل أعباء وصعاب وظيفته، وفي هذا المضمون فإن شخصية ضابط الشرطة من الضروري أن تتميز بقدر من القوة والصلابة يسمح له بتحمل مسؤوليته على الوجه الأكمل. ولا شك في أن أحد أهم مميزات الشخصية السوية هي أن تكون هذه الشخصية قوية. وقد تحدث الباحثون كثيراً عن الشخصية القوية من حيث مفهومها وتحديد ملامحها، على أنه من الضروري للاحتفاظ بمميزات الشخصية السوية لضابط الشرطة، أن يتم تطبيق ما ذكره الباحثون المتخصصون بشأن تنمية هذا الجانب في الشخصية السوية وزيادته.

إن لفظ (الشخصية القوية) يستخدمه الكثير، لكي يصفوا به شخصية مرموقة أو شخصية محترمة، أثرت في أي منهم في موقف معين أو واقعة محددة، خرج هذا الشخص بحكم أن هذا الرجل الذي كان معه ذلك الموقف أو تلك الواقعة ذو شخصية قوية، وما أخرجنا في جهاز الأمن أن يكون أبناء الجهاز متمتعين بهذه الصفة ذات المعاني الكثيرة، صفة قوة الشخصية.

أولاً - تعريف الشخصية القوية^(١):

يوجد بعض التعاريف التي يلجأ إليها الباحثون عند الخوض في تعريف الشخصية القوية. فمنهم من يعرف الشخصية القوية بأنها: " تلك الشخصية التي تسيطر على الآخرين ممن يكون لها معهم اتصالات اجتماعية، مثل الأب في أسرته والرئيس في عمله ". وبالنظر المتأنى والنحص الدقيق لهذا التعريف نلاحظ أن الشخصية التي تناولها هذا التعريف هي الشخصية المسيطرة، التي تسيّر الأمور المحيطة بها، بقوة مستمدة من كيانات خارجة عن نطاقها، وخضوع من حولها لقراراتها التي لا تقبل النقاش أو الرجوع فيها، بينما الشخصية القوية تستمد قوتها من كيانها الذاتي.

وتعريف آخر أن الشخصية القوية هي: " تلك الشخصية التي تعرف مالها وما عليها، فتأخذ ما لها وتسد ما عليها مثل المدرس في محاضراته، والتاجر في محله ". وهذا التعريف أيضا ينطبق على السواد الأعظم من الناس، ولا يوجد فيه أي تميز أو انفراد بالملامح المميزة محل الدراسة.

على أن الباحثين في هذا النطاق قد توصلوا إلى أن الشخصية القوية هي التي تستطيع إدراك الواقع في ضوء الماضي، بحيث تتطلع إلى الاستفادة من حصيلة خبرات الماضي والحاضر، في التخطيط للتصرفات المستقبلية، وهي أيضا الشخصية الحيادية التي تتمتع بالحكم على الأشياء، كما هي في

١- الدكتور/ يوسف عيخانيل أسد - الشخصية القوية - مكتبة الغريب - القاهرة - سنة ١٩٨٨ - ص ٨.

الواقع لا كما يحلو لها، ثم هي أخيراً الشخصية التي تقدم على اتخاذ تصرفاتها وتنفيذ قراراتها بوعي، دون غفلة عن العناصر التي يمكن أن تستجد بالموقف، فإذا جدت عناصر تأخذ في تعديل ما سبق التخطيط لتنفيذه، بسرعة وحكمة واتزان.

ثانياً - الملامح المتصلة بقوة الشخصية:

هناك مجموعة من الملامح التي تتصل بصورة مباشرة بقوة الشخصية، فهي تؤثر في الشخصية وتتأثر بها الشخصية. هذه الملامح بيانها^(١):

١- الملامح الجسمية:

لاشك أن كل إنسان يصدر حكماً مبدئياً على من يقابله من أشخاص لأول مرة، وذلك بالنظر إلى هيئته الخارجية، وإلى ملامح الوجه والصوت والحركات والسير، وغير ذلك من المظاهر الخارجية.

وإذا كان الشكل العام للجسم ذا أهمية في تحديد مدي قوة الشخصية أو ضعفها، فلا شك في أن [الحركات التعبيرية] التي تصدر عن جسم الشخص، سواء في سيره أو جلسته أو حركات يديه، إنما تعبر بالتأكيد عن تقدير الشخص لنفسه، هذا التقدير الذي ينعكس في علاقة هذا الشخص لمن حوله. وليس أدل على أن لمظهر الإنسان أثراً في شخصيته، من أن الرجل الصحيح الجسم، الحسن القامة، ربما لا يحتاج في إظهار شخصيته والتأثير في غيره إلى ما يحتاجه الشخص النحيف الجسم، المشوه الخليفة. ويؤكد العلماء أنه لا بد من الاعتراف بأن هناك علاقة وثيقة للغاية، بين الناحية الجسمية وبين قوة الشخصية أو ضعفها، وأنه يجب النظر إلى الإنسان كوحدة عضوية متكاملة، لا انفصال فيها بين الجسم وبين الظواهر النفسية.

٢- الملامح النفسية:

دأب العلماء منذ أقدم العصور على محاولة الكشف عن الخصائص الوجدانية والعقلية، التي تتسم بها فئات الناس، ولعل أبقرط الذي عاش

١- المرجع نفسه - ص ١٠ وما بعدها.

خلال القرن الخامس قبل الميلاد ببلاد اليونان، هو أول من قام بمحاولة تقسيم الناس في ضوء ما لديهم من أمزجة.

إن لدي أي فرد مهما كانت شخصيته، مجموعة معينة من الاستعدادات يمكن أن يحتل الفرد بواسطتها مكانة ممتازة بالمجتمع الذي ينخرط فيه، بشرط أن يتمكن من التوفيق بين ما لديه من استعدادات، وبين ما يختار لنفسه من أعمال وما يضطلع به من مسئوليات، فالمهم لكي يصبح الفرد ذو شخصية قوية أن يقوم بدراسة نفسه جيداً، لأنه بذلك يستطيع الوقوف على حقيقة استعداداته، وبعد ذلك يمكن له أن يقوم بتوجيه نفسه الوجهة المناسبة لتلك الاستعدادات الشخصية.

٣- الملامح الاجتماعية:

إن تصنيف الأشخاص في ضوء أدوارهم الاجتماعية الرئيسية ليس بالأمر الجديد، فلقد دأب الناس منذ القدم على محاولة وضع تصنيفات بدرجة تحتها جميع الأشخاص، مستهدين في ذلك بما يشاهدونه فيهم من خصائص وميول اجتماعية. وقد ذهب (EDUARD SPRANGER) إلى تصنيف الأشخاص في ضوء خصائصهم الاجتماعية إلى ستة أقسام أساسية^(١).

وبالنسبة لتحديد الملامح الاجتماعية في الشخصية القوية فلقد أنقسم العلماء إزاء الوراثة والبيئة وأثر كل منهما في الشخصية، فذهب جانب من العلماء إلى ترجيح كفة الوراثة، بينما ينكر البعض الآخر قيمة العوامل الوراثية، ويعزون قوة الشخصية أو ضعفها إلى ما تلقته عن البيئة من مثيرات وما أحاطت بها من متغيرات، والواقع الذي أكدته العلماء إن الإنسان في تفاعل مستمر مع البيئة، ولكن مع الاعتبار أن التفاعل مع المؤثرات البيئية يتم بطريقة تراكمية، فلا يتم التفاعل في كل مرة من مرات التفاعل

١- EDUARD SPRANGER فيلسوف ألماني.

- EDUARD SPRANGER : types of men, the psychalagy and ethics of personality m trans by P.J.W pigors (Halle. M. Niemyer).

وهذه الأقسام يبينها علي النحو التالي:

بين المقومات الوراثية والبيئية، بل يتم بين آخر حالة وصل إليها الفرد وبين المؤثر الجديد^(١).

٤- الملامح الأخلاقية:

ليس المعني - المقصود - بالملامح الأخلاقية، التصرفات المتعينة التي تصدر من الشخصية، بل المقصود بصفة أساسية القوام الأخلاقي أو السمات التي تتصف بها الشخصية القوية، ذلك أن السلوك الظاهري أو التصرفات الخارجية إنما هي مجرد تعبير عن ذلك القوام الأخلاقي الداخلي، فإذا ما استطعنا أن نقف على السمات الأخلاقية الداخلية أو المحاور الأخلاقية الجوهرية التي تدور الشخصية حولها، تكون بذلك قد استطعنا أن نستفهم التصرفات الخارجية التي تصدر عنها.

وهناك مجموعة من الملامح الأخلاقية التي تحدد مدى قوة الشخصية وتفاعلها مع المجتمع، من هذه الملامح^(٢):

* الملمح الأول - القدرة على الهضم الخبيري: ذلك أن الشخصية يمكن

أن تحصل على الكثير من المقومات وتحملها في طياتها بغير أن تقوم باستيعابها، وتوضيح ذلك أن كثيرا من الناس نجدهم يحفظون معلومات،

= النظريين: هذه الفئة هي التي تتعلق بالكشف عن الحقيقة أينما وجدت، فالشخص في هذه الفئة في كفاحه للوصول إلى هذا الهدف، يتخذ وجهة نظر موضوعية تماما تجاه المالم.

- الاقتصاديون: يستحوذ على أفراد النمط الاقتصادي الاهتمام بالأشياء المفيدة في الحياة، فهم يتناولون الأشياء في ضوء مدى فاعليتها وفائدتها، لا من حيث حقيقتها.

- الجماليين: أن الشاغل الأول لأفراد هذه الفئة هو البحث عن الجمال أينما كان.

- الاجتماعيون: يتصف أفرادها بالتعاطف مع الآخرين والعطف على الضعفاء وعدم الأنانية.

- السياسيون: يتصف الاهتمام الأول لأفراد هذه الفئة على أن يضمّنوا لأنفسهم القوة، والسيطرة على الآخرين، هي الشخصية التي تسعى إلى حيازة القوة في أي مجال.

- الدينيون: أهم ما يحرك نشاط وسلوك أفراد هذه الفئة هو الرغبة في الاتحاد مع الكون.

يراجع في ذلك: (الدكتور/ يوسف ميخائيل أسد - المرجع السابق - ص ١٩).

١- المرجع نفسه - ص ٢٥.

٢- المرجع نفسه - ص ٢٦ وما بعده.

أو يلوحون بشعارات أو يترسون بحرف أو مهن معينة، بغير أن تتفاعل تلك الأشياء مع قوامهم الثقافي الخيري، وبدلاً من أن يستفيد المرء من تلك الخبرات، نجد أن هذه الخبرات غير المهضومة تعمل على الأضرار بالشخصية، بل أنها تسبب عرقلة الكثير من الوظائف العقلية، فالشخصية القوية هي القدرة على تعيين القوام الخيري التفاعلي لديها.

* الملمح الثاني - هو استمرارية نمو الشخصية: أن قوة الشخصية تتبدى في ارتباط الماضي والحاضر والمستقبل بوشائج متينة غير قابلة للانفصال أو التقطيع، فكما أن النبتة تستمر في التفاعل مع التربة المحيطة بها دون أن تتوقف لحظة عن ذلك التفاعل، كذا فإن الشخصية القوية تستمر في التفاعل مع المقومات الخيرية القديمة والحديثة في نفس الوقت، وهي دائبة على التفاعل والتقبل الخارجي، إنها شخصية منفتحة لا تتوانى عن الوقوف على الجديد فيما يحيط بها من أشياء.

* الملمح الثالث - هو تحقيق التوازن بين الأتانية من جهة وبين الغيرية من جهة أخرى؛ والمقصود بلفظ (الأتانية) مراعاة الذات والحرص عليها والعمل على صيانتها من الأخطار والأضرار، والعمل على نموها وتحقيق وجودها، وهذا المعنى العام لا يقتصر على معنى إتيان النفس دون الآخرين. الشخصية القوية هي التي تستطيع أن تجمع بين إشباع حاجاتها الشخصية وبين إشباع حاجات المجتمع المحيط بها، وهي التي تعتمد إلى إعداد نفسها باستمرار لكي تبلى بلاء أفضل.

* الملمح الرابع - هو تحقيق التوافق النفسي: أي القدرة على سياسة الذات بحيث يتحقق الانسجام بين المصطلح والإمكانات، فثمة ثلاث مواقف يمكن أن يتخذها المرء قبالة نفسه، فهو إما أن يحقق توازناً بين إمكاناته وبين طموحه الذي يسعى لتحقيقه. وأما أن يجعل طموحه أقل شأنًا وقدرًا من إمكاناته. وأخيراً قد يجعل طموحه أكثرًا شأنًا وقدرًا من إمكاناته. وطبيعي أن الموقف الأول هو الموقف النموذجي، والذي قلما يتسنى

لشخص أن يحققه في حياته، ويخطئ من لا يستثمر إمكانياته، وذلك بأن يسعى للحصول على أشياء أقل من ما يستطيع تحقيقه، ويخطئ أيضاً من يترسم أهدافاً أعلى بكثير مما يستطيع الوصول إليه وتحقيقه، والموقفان الآخران هما من سمات الشخصية الضعيفة.

* الملح الخامس - هو تحقيق التوافق الاجتماعي: والذي يعني تفهم القيم الأساسية التي يترسمها المجتمع ككل والتكيف مع شخصية ذلك المجتمع، والمعاونة على تحقيق المثل الاجتماعية العليا لذلك المجتمع، من خلال الدور الذي يستطيع الفرد أن يلعبه في الموقف الاجتماعي الذي يحتله.

* الملح السادس - هو الانتماء إلى المستويات العليا بالمجتمع: ويعني وجود مجموعة من المجتمعات في نطاق المجتمع الواحد، والحقيق بالفرد أن ينتمي إلى أفضل تلك المجتمعات القائمة في نطاق المجتمع الواحد

٥ - الملح العقلية:

تتسم الشخصية القوية بمجموعة من السمات العقلية والثقافية تشكل جانباً أساسياً من جوانب قوتها ونجاحها في الحياة.

- وأول هذه السمات العقلية^(١) - وضوح المفاهيم العقلية المعتبرة في ذهن الشخص القوي، والمعنى بوضوح هو قدرة المرء على تبين جوانب الفكرة أو المفهوم، والوقوف على مقوماته وعلاقاته بغيره من مفاهيم أو أفكار أخرى. أما التمايز فهو قدرة المرء على عدم خلط فكرة بأخرى، بل الوقوف على الحدود والفواصل التي تقوم بين الأفكار بعضها وبعض.

- السمة الثانية - خصوصية المفاهيم وتباين أنواعها وتعدد جوانبها: والواقع أن خصوصية المفاهيم تكسب الشخصية قدرة على معالجة الموضوعات التي تعرض لها، بمستوي عال من الكفاءة.

١- المرجع نفسه - ص ٣٢ وما بعده.

- أما السمة الثالثة - فهي التمتع بنوعيات تفكير متباينة، فصاحب الشخصية القوية يكون حائزاً على تشكيلة من الأفكار المتباينة كالتفكير اللغوي، والتفكير الفلسفي، والتفكير السياسي.....إلى الخ.
- أما السمة الرابعة - التمتع بالقدر المناسب من الذكاء: لقد ظل علماء النفس لفترة طويلة يعتقدون أن الذكاء قدرة عقلية موروثة لا تتأثر بالعوامل البيئية، ولكن الاتجاه السائد اليوم يقول أن الذكاء هو نتيجة للتفكير، وليس كينونة قائمة بذاتها سابقة على الخبرة المكتسبة في الحياة، فبعد أن يجابه الإنسان الموقف، فإنه يبذل جهداً عقلياً معيناً وينتهي إلى نتائج تحدد ذكاؤه.
- السمة الخامسة - النمو الثقافي المستمر: والواقع أن الاحتكاك المستمر بالمقومات الموضوعية الخارجية (مواقف معينة تحدث) بالإضافة إلى التفكير الذاتي، ونضج الأفكار المحصلة مع بعضها (قدرة ذاتية)، مع توفير المناخ الداخلي المناسب للتلاقح الفكري المستمر بين هذه المفاهيم المكتسبة، يعمل على النمو الثقافي، ويخطئ من يعتقد أن النمو الثقافي نتيجة التحصيل من الخارج فحسب.
- السمة السادسة - القدرة على ترتيب الأفكار حسب الأولوية: فالشخصية القوية تستطيع أن تميز القيم من الرديء من الأفكار والآراء، بل أنها تستطيع أن تعطي الأولوية للفكرة الأهم.
- السمة السابعة - خلو التفكير من التناقض: والواقع أن التناقض الفكري يتأتى عن سوء الاستيعاب أو نتيجة عدم بذل الجهد العقلي الكافي للاستيعاب العقلي، والاكتفاء بالنقل عن الخارج، واستظهار المعلومات أو الإيمان بها مسبقاً، بغير تحويلها إلى عصارة عقلية ثقافية تدخل في نسيج الشخصية، وينجم التناقض الفكري عن إيمان الشخص بأكثر من اتجاه عقلي واحد في وقت واحد.

- أما السمة الثامنة - القدرة على تكيف التفكير للواقع الاجتماعي للفرد: فواقع الأمر أن التفكير لا بعد وأن يكون مجموعة من العمليات التي تناسب الموقف أو تتناظر معه، فكما أن لكل مقام مقالا، كذا فإن لكل مقاما نوعا معينا من التفكير أو مجموعة من المفاهيم التي ينبغي على المرء أن يتلبس بها و أن يسوقها في هيئة تصرفات.

- أما السمة التاسعة - قدرة الشخصية على التفكير الابتكاري: ويشترط في هذا النوع من التفكير ألا يكون أحد قد سبق إليه، والشخصية التي تفكر تفكيرا ابتكاريا غير مستتدة في فكرها إلي غيرها، إنما تكون قائمة بذاتها فيما تفكر فيه، وحتى عندما تستفيد من فكر الآخرين، فإن تلك الاستفادة لا تكون بالنقل، بل بالهضم وانتقاء العناصر المناسبة.

٦- الملامح اللغوية (القدرة على التعبير):

إن ثمة ارتباطا متبادلا قويا بين الفكر واللغة سواء كانت هذه اللغة منطوقة أم مكتوبة، فكما أن الفكر الجيد يعمل على الارتفاع بمستوي اللغة، فإن كذلك اللغة الجيدة تعمل على تحسين الفكر والارتفاع بمستواه، والشخصية القوية هي التي تنسم بالنمو اللغوي السوي، الخال من الاعوجاج ومن القجوات اللغوية، وهي التي تتمتع بالفكر السديد من جهة، وباللغة المعبرة عن ذلك الفكر.

المطلب الثالث

الاختبارات النفسية لضباط الشرطة

أكدت الدراسات النفسية والاجتماعية التي أجريت بشأن العلاقة بين خصائص المهنة والسمات المطلوب توافرها في القائم بها، على وجود العديد من المتغيرات ذات التأثير والعلاقة الوثيقة بين المهنة وسمات الشخصية^(١). ومن أهم تلك المتغيرات المتفق عليها وجود سمات شخصية خاصة بطبيعة كل مهنة يتطلبها العمل بها ومن أهم تلك المهن مهنة ضباط الشرطة. الذي يحتاج في عمله إلى سمات خاصة، تمكنه من إتمام مهام عمله، وقد أشارت الدراسات إلى العديد من سمات الشخصية لدى الضباط. وسوف يتم دراسة الاختبارات النفسية لضباط الشرطة من خلال فرعين: الفرع الأول: الدراسات السابقة لسمات الشخصية الخاصة بضباط الشرطة. الفرع الثاني: بيان الاختبارات المقترحة لسمات شخصية ضباط الشرطة.

الفرع الأول

الدراسات السابقة لسمات الشخصية الخاصة

بضباط الشرطة

من الأمور التي اهتمت عليها الدراسات العلمية وجود كم كبير من الضغوط تنتج عن طبيعة العمل الشرطي، وما يستتبع ذلك من تأثير متبادل على العمل وسمات شخصية ضباط الشرطة. واتفقت الدراسات أيضا على أن تحليل العمل للوظيفة، من الخطوات الهامة التي تحدد مهام ومتطلبات وواجبات العمل الدورية والعارضة، وبيان أهم القدرات والسمات الشخصية اللازمة للنجاح في العمل.

وبناء على ذلك فإن عوامل الشخصية والاختيار الجيد لضباط الشرطة من البداية، إلى جانب التدريب المهني والتمسك بأخلاقيات المهنة، يؤدي إلى

^{١-} يراجع بشأن الدراسات التي تتناول الاختيار المهني وضغوط العمل الشرطي وسمات الشخصية الخاصة بضباط الشرطة: دكتور/ علاء محمد عليوة - المرجع السابق - ص ٦٩.

اتخاذ القرار الصائب في مواقف عديدة، وبصورة كبيرة معتمداً على علاقة تفاعلية تبادلية مع عوامل الشخصية. كما يؤدي إلى تفعيل مستوى الأداء الأمني لدى ضابط الشرطة، بما يتواءم مع المهام الموكولة إليه. ومن الدراسات العلمية التي تناولت سمات الشخصية الخاصة بضباط الشرطة ما يلي^(١):

(*) قام ريب (Repp)^(٢) سنة ١٩٨١ بدراسة استهدفت تحديد سمات الشخصية الخاصة بضباط البوليس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق اختبار الشخصية البوليسية، على عينة الدراسة التي تكونت من (٢٣٧) ضابط بوليس (أمريكان وإنجليز)، وتم تقسيمهم إلى ستة مجموعات. وخلصت النتائج إلى أن خمس مجموعات من المجموعات الست التي تكونت منها عينة الدراسة، تتميز بحاجتها الشديدة للسيادة، وأن حاجتها للطاعة شبه منعدمة، هذا فضلاً عن أن كل المجموعات الست تميزت بالميل الشديد للاستعراضيّة، والميل للجنسية الغيرية (HOM SEXUALAT).

(*) وفي دراسة مقارنة لريجالد (Reginald) سنة ١٩٨١ هدفت إلى تحديد السمات الشخصية الخاصة بالضابط الناجح، في مقابل الضابط غير الناجح، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبيان (كاتل) للعوامل الستة عشر للشخصية، على عينة تتكون من ١٠٠ ضابط بوليس (٥٠ ضابط يمثلون مجموعة الشخصية الناجحة، مقابل عدد ٥٠ ضابط يمثلون مجموعة الشخصية غير الناجحة)^(٣).

وقد تم صياغة عدد ستة عشر فرضاً في هذه الدراسة، تتعلق بجوانب النجاح وعدم النجاح في شخصية ضابط البوليس، وتم اختبار مستوى

١- للمزيد بشأن هذه الدراسات يراجع: شبكة المعلومات - الدراسات النفسية - أكاديمية البحث العلمي - القاهرة.

2 - Repp, 1981, p.273.

3 - Reginald, 1981, p.76.

الاحتمال Probability كمحك لنتائج غير الصدفة. وقد خلصت النتائج إلى أن الضابط الناجح يكون أكثر ذكاء وثقة بالنفس، وأكثر في الناحية العملية. وقد انتهت هذه الدراسة إلى عدد من التوصيات الخاصة بالدراسات المستقبلية، منها معرفة ما هي بالتحديد أسباب الفصل أو الاستبعاد من الخدمة، تحليل العوامل مثل اختلاف السن، ومستوي التعليم، والحالة الاجتماعية، والسجل الأكاديمي للمدرسة، وقد تم استخدام أداة أخرى مع استبيان "كاتل" للعوامل الستة عشر (١٦) للشخصية، ومثل اختبار جاكسون للشخصية. jackson personality-scale واستخدام أسلوب التحليل الإحصائي أنوفا Anova في البداية، لمعرفة ما إذا كان هناك أي ارتباطات دالة للمقارنة بينها.

(*) وفي دراسة مقارنة أخرى قام أوجين (Eugene) سنة ١٩٨١ بدراسة استهدفت تحديد ما إذا كان هناك فروق دالة في خصائص أو سمات الشخصية، بين كل من الرواد البارزين في مجال مكافحة الجريمة، والضباط المناظرين لهم في نفس مجال العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق استبيان العوامل الستة عشر (١٦) للشخصية (كاتل)، وذلك على عينة تكونت من (عدد ٤٥ طالباً يمثلون العمل البوليسي كعمل مفضل لديهم، وعدد ٤٥ من العاملين في التصحيح كمفضلين للعمل في هذا السلك، وعدد ٤٤ من طلبة أكاديمية البوليس، و ٢٣ من المختصين في أعمال التصحيح [بوليس المرور]، وعدد ٤٠ ضابط بوليس). وباستخدام معالجات إحصائية مثل أسلوب التحليل الوظيفي التمييزي الإحصائي، وذلك بهدف تحديد ما إذا كان هناك مركب أو مكون من عوامل الشخصية، يمكن عن طريقه تمييز مجموعة عن الأخرى.

وقد خلصت النتائج إلى ظهور فروق ذات دلالة عند مستوي ٠,٠١ بين سمات الشخصية الخاصة بكل من طلبة البوليس، والطلبة المبتدئين، وضباط التصحيح، وظهر أن المجموعات البوليسية الخمس تتميز بالمحافظة والعملية

والخشونة في المعاملة، ويتصفون بدرجات عالية من القلق.

وظهرت مجموعتي التصحيح بأنها ذات نشاط حساس وثقة، وإبداع وحساسية وأكثر استرخاء، ووجدت فروق أيضاً بين كل من المحترفين والعاملين على هامش البوليس، والمتدربين من البوليس، وضباط التصحيح، والطلبة الجدد، وقد ظهر أن المحترفين من الضباط من المصححين أقل شكاً وأكثر محافظة وجديه، وهادئ وكفاءة ذاتية، ولديهم مستويات أعلى من القلق مقارنة بالطلبة الجدد، ووجد لدي المتدربين الجدد نفس السمات الموجودة لدى الطلبة، فيما عدا أن المتدربين الجدد كانوا أكثر استرخاء وثقة بين المجموعات الخمس.

كما وجدت فروق دالة في سمات الشخصية بين ضباط البوليس وبين المتدربين، حيث أن ضباط البوليس كانوا أكثر عملياً ومحافظة وكفاءة ذاتية، ولديهم مستويات أعلى من القلق، وبدا أن ضباط البوليس الطموحين كانوا أقل تصلباً، وغير هابطين معنوياً، ولديهم كفاءة ذاتية^(١).

(*) كما اهتم روبرت وليام (Robert) سنة ١٩٨٢ بدراسة العلاقة بين خصائص الشخصية والسمات الديموجرافية لضباط البوليس من جهة، وبين حوادث تعاطي الكحوليات، ودعاوى الإصابات التي يقومون بها من جهة أخرى، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد قام جميع المفحوصين بإكمال صفحة البيانات الذاتية (Bigraphical data sheet)، وتسم تطبيق اختبار جيلفورد زيرمان للمزاج، واستبيان مورتيمر- فيلكنز وذلك على عينه تتكون من ٢٤٠ ضابط بوليس نظامي، تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتم تقسيمهم إلى أربعة مجموعات^(٢).

وقد خلصت النتائج إلى تأييد الفرض الخاص بهذه الدراسة، ومفاده أن الشخصية التي تميل أو تنزع للحوادث توجد لدى ضباط البوليس، وأن

1 - Eugene, 1981, p.11.

2 - RoBert, 1982, p. 119.

نماذج أو أنماط هذه الشخصية تختلف بين الضباط قليلي أو كثيري الخبرة، فالضباط من ذوي النزعة لارتكاب الحوادث من ذوي الخدمة ١٠ سنوات أو أقل يبحثون أكثر عن التفاعل الاجتماعي والسيطرة، ويظهرون ميل أو حب للقتال (Billegrence) أكثر من خلال الاحتكاك الاجتماعي، وتقلب أكثر في المزاج الشخصي، ويتجهون أكثر إلى الشرب، وذلك بالمقارنة بما يفعله الضباط من ذوي الخبرة ١١ عاماً أو أكثر في الخدمة، فهم يتحاشون الاحتكاكات الاجتماعية، ولديهم أصدقاء أقل ويميلون أكثر إلى الحركة السريعة، والتقلب السريع في المزاج، وذلك بالمقارنة بزملائهم من الضباط من ذوي النزعة الأقل للحوادث.

(*) وهدفت دراسة ستيفنسون (Stevenson) سنة ١٩٩١ إلى مقارنة وتحديد ما إذا كانت السمات الشخصية Personality traits لضباط البوليس البارزين في الأداء، كما تم قياسها بالاختبارات السيكولوجية، تختلف بشكل دال (significanct) عن السمات الخاصة بالضباط الآخرين (المتدربين)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقاييس اختبار تقرير التطور وتقييم الإجماع القانوني (LEADER)، والانحراف السيكوباتي (pd)، ومقياس الإدمان الكحولي لماك أندور (MA)، ومقياس الشخصية المتعددة الأوجه (MMPI)، ومقياس وندرلك Wonderlic للشخصية.

وتم ذلك على عينات تم اختيارها خصيصاً إلى هذه الدراسة (عدد ٢٨٧ يمثلون مجموعة الضباط البارزين، وعدد ٣٨٥ يمثلون مجموعة الضباط الجدد المتدربين)، وباستخدام المعالجات الإحصائية كاختبار "ت" (T.Test) للفروق بين المتوسطات، والمقارنة بين سمات الشخصية والفروق السنية أو العمرية بين المجموعات الخاصة بالدراسة.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى عدم تأييد الفرض الخاص، بعدم وجود فروق إحصائية دالة بين المجموعتين (المتدربين الجدد والضباط البارزين) إلا بصفة جزئية أما الفروق الدالة فقد وجدت في الذكاء والإحباط المنخفض

والبارانويا والسيكاثينا (التعب النفسي)، الاكتئاب والمقاييس السيكولوجية في اختبار التطور وتقييم الإجماع القانوني على الانحراف السيکوباتي، واختبار إدمان الكحول، واختبار الشخصية المتعددة الأوجه (MMPI) وكذلك على الفروق العمرية^(١).

(*) وفي دراسة لأوليفر (Oliver) سنة ١٩٩١ اتسقت في نتائجها مع النتائج التي توصل إليها وقام بها كيفين (Kevin) ١٩٩٦ حيث تناول سمات شخصية ضباط البوليس الاسكتلندي، وذلك بفحص التأثير العاطفي الإيجابي (P A) والسلبى (NA) باعتباريهما من متغيرات الشخصية، في عينة مكونة من ٦٩٩ ضابط من مختلف الرتب (السن من ١٨-٥٦ سنة) من بوليس ريف وضواحي اسكتلندا^(٢).

وتم تطبيق مقياس التأثير الإيجابي والسلبى من أعداد د/ واطسن وآخرون، ولم يظهر في النتائج ما يشير إلى وجود اختلافات دالة أو جهرية في الخصال الشخصية، بين ضباط البوليس والآخرين من الجمهور، فيما يتعلق بالتأثير الإيجابي (PA) أو السلبى (SA). وبالنسبة للفروق الجنسية (Gender) وجد أعلى مستوى من التأثير العاطفي السلبى للضباط الذين يعملون في البيئات الريفية. ولم توجد فروق في التأثير العاطفي Affectivity في علاقته بالسن Age أو طول مدة الخدمة.

ومع ذلك كانت هناك فروق واضحة فيما يتعلق بالرتبة Rank حيث يظهر في الرتبة المرتفعة درجة أعلى من التأثير الإيجاب (PA)، ودرجة أعلى من التأثير السلبى (N A) في الرتب الأدنى.

(*) وتناولت ميرلي كرولين (Carolyn) سنة ١٩٩٢ في دراسة طويلة استمرت مدة عامين تغيير السمات الشخصية الخاصة بضباط بوليس الضواحي، حيث هدفت الدراسة إلى الإجابة عن تساولين هما:

1 - Stevenson, 1991, p. 105.

2 - Kevin, 1996, p. 61.

التساؤل الأول: هل يمكن اكتشاف التغيرات ذات الدلالة في سمات الشخصية لدى الضباط العاملين في مناطق الضواحي وذلك خلال العامين الأولين من عملهم في الإلزام القانوني. Law-inforcement.

والتساؤل الثاني: بعد مرور عامين في هذا العمل البوليسي، هل تظهر لدى الضباط مظاهر سمات الشخصية الخاصة بضباط البوليس ؟

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق النسخة (E) من اختبار دوجلاس جاكسون للشخصية (١٩٨٩) وذلك على عينه من ضباط البوليس العاملين بالضواحي، وذلك من خلال ثلاث مناسبات مختلفة، ويبدأ الاختبار الأول في اليوم الأول للالتحاق بالأكاديمية، والاختبار الثاني بعد ١٧ أسبوع من هذا التاريخ أي في اليوم السابق للتخرج، أما التقييم الأخير فيحدث بعد ١٨ شهر تقريباً، من تاريخ تعيين الضباط بالعمل البوليسي في واحدة من الضواحي الستة للمدينة.

وباستخدام المعالجات الإحصائية للبيانات المجموعة للدراسة مثل اختبار كاي سكوير (chi-square) والتحليلات اللابارامترية، والاتحادات غير الخطية وتحليل التباين المتعدد، وتحليل تباين الاتجاه الواحد، فقد خلصت النتائج إلى أن كل أسلوب تم استخدامه أظهر وجود فروق دالة، وتغيرات في سمات الشخصية لدى المفحوصين في كل من التقييمات الثلاثة، وقد وجدت فروق خلال أو بين المجموعات، مثل وظيفة الوقت في المهنة والسن والجنس والسلالة أو العنصر، حيث ظهرت السلالة أو العنصر كعامل له وزن في المجموع الكلي للتباين^(١).

(*) وكشف جوسي (Jose) سنة ١٩٩٢ في دراسته عن دور العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية في كل من اختبري الشخصية المتعدد الأوجه واختبار إنولد Inold personality inventory (IPI)، كمنبئات بأداء رجال البوليس، حيث تم تكوين الصلات (Linkage) الواقعية (Imperical)

والمنطقية (Rationa) بين العوامل الخمسة الكبرى (Big-Five) في الشخصية (مدخل الخبرة - العصائية - الإنبساطية - الموافقة - الوعي)، وكذلك اختبارين للشخصية هما اختبار (أنولد) الشخصي (IPI) والذي يعتبر اختباراً مصمماً للاستخدام في اختبار الضباط بشكل صحيح، واختبار منيسوتا المتعدد الأوجه للشخصية (MMPI) وقد استخدم أسلوب (صدق التعلق بمحك Creterion related validity) بهدف تقييم الصدق validity في هذين الاختبارين، بالنسبة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية التي سبق ذكرها، كمقاييس للتنبؤ بأداء رجل البوليس، وفي نفس الوقت فإن هذين الاختبارين يعتبران من المقاييس ذات الكفاءة في تقييم العصائية (Nevroticism) والإنبساطية (Extraversion) والتوافق والوعي، وذلك عن طريق قياس العوامل الخمسة بالاختبارين السابقين (IPI and MMPI)^(١).

(*) ويشير أوليفر فولي (Oliver) في دراسة سنة ٢٠٠٠ إلى ما يتعلق بالحنث أو الحلف كذباً في البوليس، حيث تسمى هذه الدراسة إلى الإجابة على تساؤل هو هل الكذب نوع من الانحراف أو معيار مقبول اجتماعياً ؟ ومن المعروف استخدام رجال البوليس للخداع والكذب في نشاطهم اليومي في العمل، وهو كذب معتمد وموافق عليه من قبل المحاكم، وإدارات الشرطة والمجتمع، ومن المعروف أن ممارسة البوليس للتلفيق أو الكذب كانت شائعة لدرجة ينتج عنها استخدام مصطلح الكذب التجريبي Testlying وببساطة شديدة فإن مصطلح التلفيق والكذب التجريبي هما اللذان يكونان معاً مصطلح الحنث أو اليمين الكاذب. وقد بلغت العينة المستخدمة في هذه الدراسة عدد ٥٠٨ من ضباط البوليس في نيويورك، وكانت الطريقة المستخدمة هي أسلوب المسح العائلي (Factorial Surrevy) لتحديد الظروف أو الشروط التي يضعها الضابط في الاعتبار عند اتخاذ لقرار

الحلف كذباً، وكان هناك أكثر من مئة ضابط قد تم عمل مقابلات شخصية معهم، إلى جانب مجموعة أخرى من الضباط يتم التركيز عليها وهي مكونة من ست ضباط (٦).

تم التطبيق عليهم لتحديد عدد ٩ أبعاد و ٥٠١ مستوى لتصنيفات سببية للمسح العملي أو التحليلي، وقد تم تطبيق استبانة على المفحوصين، ويحتوي هذا الإستبيان على عدد ٢٤ موجز وصفي (Vignette) مختلف، ويطلب من المفحوصين الحكم على كل منها، وكل من هذه الموجزات الوصفية تمثل مواقف لأبعاد متشابهة تماماً، للمواقف التي يتعرض لها ضباط البوليس في حياتهم العملية اليومية^(١).

وقد تم استخدام أداتين إضافيتين كطريقة للتقييم، وهما مقياس الحياد (Neutrality) (ساكس وهانز ١٩٥٧)، والصورة المختصرة من مقياس كروان وماريو للدرجات الاجتماعية (الكذب). وأسفرت النتائج عن أن بعض ضباط البوليس لم يكن لديهم اختلاف أو تباين في استجاباتهم.

(*) كما أوضحت دراسة بيشوب (Bishop) التي قام بها سنة ٢٠٠١ طبيعة العلاقة بين الاستيعاب (المواجهة) والشخصية لدى ضباط الشرطة في سنغافورة، ذلك من خلال دراسة عن العلاقة بين أساليب الاستيعاب (Coping-styles) والشخصية، على عينة يبلغ عددها ٢٤٣ من ضباط الشرطة الذكور (السن من ١٩-٥١) من قوات الشرطة في سنغافورة^(٢).

وتم قياس أسلوب الاستيعاب باستخدام الجانب السلطوي من الاستيعاب، بينما تم قياس الشخصية بواسطة اختبار الشخصية (P.I.R) وقد تم تسجيل ثلاث معاملات ارتباط ذات دلالة، وقد أشارت النتائج الخاصة بتدوير المحاور الخاصة بمتغيرات الدراسة إلى أن كل من حل المشكلات،

1 - Oliver, 2000, p.767.

2 - Bishop. 2001, p. 353.

واستخدام أساليب الاستيعاب الفعالة، وقمع أو كبت (suppression) النشاطات الخاصة بالمنافسة، والتخطيط، وكبح الاستيعاب، والدعم الاجتماعي الآلي، ترتبط بشكل إيجابي بالضمير الحي (Conscientiousness).

كذلك أظهرت النتائج الارتباط الإيجابي (Avoidance) بين أساليب الإحجام والاستيعاب، وهي التي تتضمن كل من عدم الاتفاق السلوكي، والتحرر العقلي (Mental disengagement) والإنكار (Denial) والتركيز العاطفي، وارتباط إيجابي مع العصاوية (Neuraticism) وارتباط سلبي بينها وبين الضمير الحي.

وأخيراً أظهرت النتائج عامل إعادة التقييم الإيجابي (Reappraisal) والذي يتضمن التدعيم الإيجابي العاطفي، ويتجه إلى الدين (Religion) وإعادة التفسير والنمو (Growth)، وكذلك أظهرت النتائج أن القبول (Acceptance) يرتبط إيجابياً بعدد الانبساط (Extroversion) والقدرة على الاتفاق والتفتح (Openness).

الفرع الثاني

بيان الاختبارات المقترحة لسمات شخصية

ضباط الشرطة

وقد استبان أثناء الدراسة عدم خضوع ضباط الشرطة لأي اختبارات نفسية أثناء فترة عملهم في جهاز الشرطة، وذلك رغم أهمية هذه الاختبارات في ظل الضغوط المتتالية، والمؤثرة على شخصية ضباط الشرطة.

ويتلاحظ أن المقاييس المستخدمة في الاختبارات النفسية، والاجتماعية والسيكولوجية تخلص إلى نتائج هامة، وتحليل النتائج يمكن لجهة الإدارة أن تقف على حقيقة مدى تمتع شخصية ضباط الشرطة بالسواء النفسي، والبعد الاجتماعي المعتدل، والسمات المأمولة النفسية والسيكولوجية.

وفي ما يلي عرض لبعض الأدوات والمقاييس التي يمكن استخدامها في قياس السمات لشخصية ضابط الشرطة، ويمكن تطبيقها على الضباط، لاكتشاف السمات المأمولة، وللمحافظة على الشخصية السوية من الضغوط الواقعة عليها، وما يترتب على هذه الضغوط من نتائج وآثار سلبية:

— مقياس التحليل الإكلينيكي (الجزء الأول): يقيس سمات (التآلف، الذكاء، الثبات الانفعالي، السيطرة، الاندفاعية، الامتثال، المغامرة، الحساسية، الارتياح، والتخيل، الدهاء، عدم الأمان، الراديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، التوتر).

— اختبار أيزنك للشخصية: وقيس (الانبساط، الذهانية، العصابية، الكذب).

— مقياس قائمة الشخصية: وقيس سمات (الحرص، التفكير الأصلي، العلاقات الشخصية، الحيوية).

— مقياس اتخاذ القرار: وقيس سمة (اتخاذ القرار).

— مقياس الثقة بالنفس: وقيس سمة (الثقة بالنفس).

وتشمل الأدوات السابقة عدد (٥) اختبارات تشتمل على حوالي (٢٦) اختبار فرعي، يقيس كل اختبار سمة من سمات الشخصية. وفيما يلي تعريف لتلك المقاييس وبيان الأدوات التي تمثلها:

أولاً- مقياس التحليل الإكلينيكي Clinical analysis questionnaire:

من تأليف كاتل (Cattel) وكروج (Krug) وأعضاء معهد قياس

الشخصية والقدرة سنة ١٩٨٠.

• التعريف بالمقياس:

يتكون مقياس التحليل الإكلينيكي C.A.Q من ٢٧٢ بنداً تنقسم إلى جزئين، يتكون الجزء الأول منها من ١٢٨ بنداً وهو يغطي تركيب الشخصية السوية، والجزء الثاني من ١٤٤ بنداً يغطي الاكتئاب والسمات المرضية، ويلاحظ أن الهدف من وراء تقسيم كراسة الأسئلة إلى جزئين، هو جعل المقياس أكثر سهولة في التطبيق.

وخاصة مع من يعاني من المرض النفسي، إذ ربما لا يستطيعون التركيز الكافي لفترة زمنية طويلة^(*).

• السمات التي يستخدم الجزء الأول في قياسها:

يستخدم الجزء الأول من مقياس التحليل الإكلينيكي في قياس السمات التالية:

١- العامل (A) الثأف/ الدفء (Warmth): الأفراد الذين يحققون درجة مرتفعة في هذه السمة، عادة ما يتسمون بدفء القلب (عاطفيون)، قادرون على تكوين علاقات شخصية والتعامل مع الناس، وتوضح تقاريرهم الذاتية بأنهم يحبون أن يمنحوا الهدايا ويرغبون في ذلك، إذا منحت لهم فرصة الاختيار وهم أكثر نجاحا وأكثر رضا بالوظائف التي تتميز بالالتحام والتفاعل الشخصي في الظروف الحرجة.

٢- العامل (B) الذكاء (Intelligence): لا يعد الذكاء سمة من سمات الشخصية أن صح التعبير، ولكنه جاء هنا كجزء مكمل من بروفيل سمات الشخصية الستة عشر، وتم الإبقاء عليه في مقياس التحليل الكلينيكي. أنه مقياس للقدرة العامة، ولكن لا يتوقع له أن يحل محل المقاييس الأكثر دقة للذكاء، التي تم الحصول عليها من مقاييس طويلة، وأكثر صدقا مثل مقاييس وكسلر وبينيه والمقاييس الأخرى المتحررة من أثر الثقافة.

٣- العامل (C) الثبات الانفعالي (Emotional Stability): يعد أول

(*) أن صدق المقاييس التي يتضمنها الجزء الأول من المقياس وهي سمات الشخصية السوية في اختبار عوامل الشخصية الستة عشر قد اعتمد على نتائج ثمان دراسات استخدمت التحليل العاملي وتعد الصورة (أ) من مقياس عوامل الشخصية هي المصدر الأساسي لبنود الجزء الأول من المقياس فنصف بنود الجزء الأول تتطابق مع بنود الصورة (أ) و ١٠% أخرى تم تعديلها تعديلا خفيفا بنفس الطريقة الموجودة بها في اختبار عوامل الشخصية، ٢٠% تم أخذها من صور أخرى لمقياس عوامل الشخصية كالصورة B. C. D. والـ ٢٠% الباقية تتكون من بنود لم يسبق نشرها أو البنود التي تم تغييرها من اختبار عوامل الشخصية خلال دراسات الصدق التي تمت على المقياس.

السمات للأفراد المتضمنين في نمط القلق غير أن إسهاماته سلبية، فالأفراد الذين يعانون من ارتفاع القلق يحصلون على درجة منخفضة في العامل (C)، كما أن مستوي الفرد في هذا العامل يمكن أن يؤخذ كمؤشر على تحمل الفرد للتوتر.

والدرجة المرتفعة على هذا العامل تدل على وجود مزيد من القدرة لدى الفرد على مواجهة الاحباطات أو العقبات اليومية للحياة، والأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة طبقاً لتقريراتهم الذاتية، يلاحظ أنهم يستطيعون عموماً الوصول إلى أهدافهم الشخصية بدون صعوبات واضحة، ولا يبدو أنه من السهل أن يقعوا فريسة للحيرة عندما يعملون شيئاً ما، وإتهم يقررون بشكل متكرر رضا عاماً عن طريقتهم في الحياة.

٤- العامل (E) السيطرة (Dominance): يلعب المقياس دوره الأساسي في النمط الاستقلالي في التحليل العامل من الرتبة الثانية، فالأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة، يكونوا عموماً أكثر تأكيداً للذات وأكثر ميلاً للتنافس، فهم يصفون أنفسهم بأنهم أقوىاء وفعالين، أو مؤثرين في علاقاتهم مع الآخرين، ويحبون أن يضعوا أفكارهم في إطار عملي (ينفذون ما يفكرون فيه).

٥- العامل (F) الاندفاعية/ الحماس (Impulsivity): يمثل هذا البعد الإضافة الثانية في اختبار التحليل الإكلينيكي، فالأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذه السمة، يكونوا عموماً متكئين على الحظ، مفعمين بالحيوية والنشاط ومتحمسين، وفي تقريرهم الذاتي فإنهم يوضحون أنهم أكثر أصدقاء من غيرهم، كما إنهم يستمتعون بمشاهدة الحفلات والمعارض، وأداء الأعمال التي تنصف بالتغيير والتتوع^(١).

٦- العامل (G) الامتثال/ الاسجام (Conformity): يميل الأشخاص

١- قرر كاتل وآخرون (سنة ١٩٧٠) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية، بين هذه السمة

ونرجة التكرار، الذي ينتقل به الفرد من مسكن إلى مسكن.

الذين يحصلون على درجة عالية في هذا البعد لأن يكونوا أكثر مثابرة، وأكثر احتراما للسلطة وامتنالا لمعايير الجماعة.

٧- العامل (H) المغامرة / الجرأة (Boldness): الأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة في سمة المغامرة يكونوا مغامرين، ويتصفون بالجرأة ونشطين وفعالين^(١).

٨- العامل (I) الحساسية (Sensitivity): الذين يحصلون على درجة مرتفعة في هذا البعد يوصفون بالميل للحساسية Minded – Tender الاعتمادية – الإفراط في الحماية (الحماية الزائدة)، متململ صعب إرضائه ضيق الأفق ولا يشعر بالأمان.

٩- العامل (L) الارتياب (Suspiciousness): أوصاف السمة المرتبطة بالدرجة المرتفعة في هذا البعد، تتضمن التشكك والغيرة والتصلب والميل إلى الانقباض، وسرعة الغضب والقابلية للإثارة.

١٠- العامل (M) التخيل (Imagination): هو عامل الاستاذ غائب العقل Absent Minded professor بين السمات السوية السئة عشر في مقياس التحليل الإكلينيكي، والأشخاص الذين

يحققون درجة مرتفعة في هذا البعد غير تقليديين باستمرار (لا يتمسكون دائما بالأعراف والتقاليد) وهم يقررون أنهم يميلون لأن ينسوا الأشياء التافهة.

١١- العامل (N) الدهاء/ الحنكة (Shrewdness): يقرر الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا البعد أنهم يفضلون أن يكونوا حول الناس المؤدبين والمحنكين (الذين يجعلونهم ذات خبرة بشئون العالم) وهم يقولون أن مشاعرهم ليست من السهل أن تتأرجح.

١- وجد كارسون، وأوديل (سنة ١٩٧٦) أن الأفراد الذين يحصلون على درجة مرتفعة، يستمتعون بكونهم مركز الاهتمام في المجموعة، ولا توجد لديهم مشاكل من قبيل الخوف والرعب.

١٢- العامل (O) عدم الأمان/ الاطمئنان (Insecurity): الأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا البعد يميلون بأن يكونوا قلقين، لديهم شعور بالذنب متقلبي المزاج، وأحيانا مكتئبين تماما، وتعد هذه السمة الثالثة من أربع سمات للانا الأعلى تم تعريفها بواسطة كارسون وأوديل ١٩٧٦ من بين السمات السوية الأولية الستة عشر.

١٣- العامل (Q1) الراديكالية (Radicalism): الأشخاص الذين يحققون درجات مختلفة في هذا البعد، يميلون بشكل متكرر دائما لأن يكونوا تحليليين ومتمحررين ومجددين، وهم يشعرون أن المجتمع يجب أن يتحرر من تقاليده، وهم يتقنون بالمنطق أكثر مما يتقنون في المشاعر.

١٤- العامل (Q2) كفاية الذات (Self - Sufficiency): الأشخاص الذين يحتقون درجة مرتفعة في هذا البعد يفضلون العزلة، فهم لا يحتاجون إلى المساندة من الجماعة، ويصفون أنفسهم بأنهم يفضلون أن يعملوا بمفردهم بدلا من جماعات صغيرة، ويحلون مشاكلهم بمفردهم.

١٥- العامل (Q3) التنظيم الذاتي (Self - Discipline): تحدث كارسون، وأوديل ١٩٧٦ عن هذا البعد على أنه القدرة على التحكم في القلق، والأشخاص الذين يحققون درجة مرتفعة عموما في هذا البعد لديهم ضبط قوي على حياتهم الانفعالية وسلوكهم.

١٦- العامل (Q4) التوتر (Tension): يعد هذا العامل من أهم العوامل المسهمة في حدوث القلق الذي يعد أحد عوامل التحليل العاملي من الرتبة الثانية، وعامل أساسي من عوامل المخاطرة الطنية، كما حدد كاتل وآخرون فإن هناك بعض الأدلة التي توضح أن الدرجات المرتفعة ترتبط بالدافعية المحيطة.

ثانيا - استخبار أيزنك للشخصية (Eysenck):

• وصف عام للاستخبار:

أهم ما يميز هذا الاختبار عن قائمة أيزنك للشخصية، وهي الصورة

السابقة مباشرة للاستخبار الحالي، هو احتواء الاستخبار على مقياس إضافي للذهانية، وقد أجريت تعديلات على مقاييس الانبساط والعصابية والكذب، ويشتمل الاستخبار الأحدث على مقياس إضافي للإجرامية، ويهدف إلى التمييز بين المجرمين وغير المجرمين^(١). ويتكون المقياس من ٩١ بنداً في صورته الأصلية التي تستخدم في إنجلترا، وسوف يتم استخدام الاستخبار المكون من أربع مقاييس فرعية (الانبساط، العصابية، الذهانية، والكذب)^(٢).

ثالثاً - مقياس قائمة الشخصية:

• الخصائص العامة للمقياس:

يعطي المقياس قياساً سريعاً وملائماً لأربع من سمات الشخصية، لها أهميتها في توافق الأسوياء في المواقف الاجتماعية والتربوية والصناعية، وهي سمات الحرص، التفكير الأصيل، العلاقات الشخصية، الحيوية^(٣).

١- هذا الاستخبار من وضع كل من أيزنك وإيزنك سنة ١٩٧٥، وقام بترجمة البنود الدكتور/ مصطفى سوف في نسخة غير منشورة ولكنها متداولة بين بعض الباحثين، ويعد هذا الاستخبار آخر تطورات قوائم أيزنك. (دكتور/ أحمد محمد عبد الخالق - استخبارات الشخصية - ط سنة ١٩٨٠ - ص ٣٤٥).

٢- ومجموع بنودها ٩١ بنداً وهي البنود التي استخلصت من الدراسة المقارنة التي أجراها الدكتور/ أحمد عبد الخالق وإيزنك.

- Abd E -Khalek, Eysenck, 1983.

وقد قام الدكتور/ أحمد عبد الخالق وإيزنك بحساب معاملات الثبات باستخبار أيزنك للمقاييس الفرعية الذهانية، الانبساط، العصابية فكانت ٠٠,٥٩، ٠٠,٧٧، ٠٠,٨٠، ٠,٧٩، للذكور، ٠٠,٤٥، ٠٠,٧٦، ٠٠,٨٠، ٠,٧٥، للإناث وهذه المعاملات مرتفعة بشكل مقبول بالنسبة لكل العوامل، فيما عدا عامل الذهانية حيث كان منخفضاً نوعاً ما، كما يلاحظ أن معاملات ثبات عينة الذكور مرتفعة بالنسبة إلى معاملات ثبات عينة الإناث، وذلك فيما عدا تساوي معامل ثبات مقياس العصابية في كلتا العينتين.

- Abd El-Khalek, Eysenck, 1983.

(٤) قائمة الشخصية وضعها في الأصل ل. ف. جوردن Leonard V. Gordon بعنوان Gordon Personal Inventory. وقام باقتباسها وإعدادها الدكتور/ فؤاد أبو حطب والدكتور/ جابر عبد الحميد جابر. ويمكن أن تستخدم هذه القائمة في المدارس الثانوية وفي الكليات والمعاهد العليا ومع جماعات الراشدين في المجال الصناعي وفي غيره من المجالات. =

والمعالم الأساسية لهذه القائمة أنها محصلة دراسات كثيرة استخدمت منهج التحليل العاملي، كما أنها تستخدم طريقة (الاختيار الإجباري)، وقد تطورت الصورة النهائية للقائمة التي ظهرت في عام ١٩٦٣ نتيجة للعديد من التحليلات العملية المبكرة ومن تجارب استطلاعية كثيرة ومن تعديلات متكررة أدخلت على المحتوى. ولهذه القائمة عدة مميزات كسهولة التطبيق والتصحيح والتفسير ويمكن تطبيقها ذاتيا. وفي العادة يمكن للمفحوص أن ينتهي من الاستجابة عليها في فترة من ١٠ إلى ١٥ دقيقة، ويمكن الحصول على درجة المفحوص في كل سمة بسرعة استخدام مفتاح التصحيح.

= وتتكون القائمة من ٢٠ مجموعة من العبارات الوصفية، وتشتمل كل مجموعة منها على أربع عبارات (ولذلك سميت رباعية) وتمثل كل عبارة في كل رباعية سمة من سمات الشخصية الأربع أ، ب، ج، د حيث يدل الرمز (أ) على سمة الحرص والرمز (ب) على سمة التفكير الأصلي، والرمز (ج) على سمة العلاقات الشخصية، والرمز (د) على سمة الحيوية، كما احتوت كل رباعية على عبارتين أو مفردتين يعتبرونهما الأشخاص العاديين متساويين في قيمة التفضيل العادية وعبارتين أو مفردتين، يعتبرونهما متساويين في قيمة التفضيل المنخفضة.

والمطلوب من المفحوص أن يضع علامة (×) أمام عبارة واحدة من العبارات الوصفية في كل رباعية باعتبارها تنطبق عليه أكثر من غيرها من الصفات الثلاث الأخرى. كما يضع نفس العلامة (×) أمام عبارة واحدة أخرى في نفس الرباعية باعتبارها تنطبق عليه أقل من العبارتين الأخرين، وعلى ذلك فإن أسلوب الاختيار الإجباري يجعل الأفراد يرتبون السمات الأربع التي تقيمها القائمة، فالمفحوص لا يستطيع أن يستجيب استجابات قبول للعبارات الأربع - في كل رباعية - كما يحدث في وسائل التقرير الذاتي العادية، ومن المعتقد أن هذا الأسلوب أقل تعرضا للتشويه من الاستجابات التقليدية حين يسعى المفحوص لكي يعطي انطباعا جيدا عن ذاته. وفي هذه القائمة يمثل كل سمة من السمات الأربع ٢٠ عبارة، وهذه العبارات المشارون تمثل مقياس تلك السمة، وتصصح السمات تصحيفا مستقلا ومنطق المفتاح أن تغطي نقطتان للعنصر الذي يضع المفحوص أمامه علامة تحت العمود " أكثر "، وتعطي نقطة واحدة لكل عنصر لم يضع أمامه أي علامة، ولا تعطي أي نقط للعنصر الذي يضع أمامه علامة تحت العمود " أقل ". وبالطبع فإن هذه الطريقة في التصحيح تجعل أقصى درجة محتملة في كل مقياس (أي بالنسبة لكل سمة من سمات الشخصية) مقدارها ٤٠ نقطة. (دكتور/ علاء محمد عليوة - المرجع السابق - ص ١٤٢).

• معنى الدرجات الأربع في المقياس:

تفسر الدرجات المرتفعة والمنخفضة في كل مقياس، من المقاييس الأربع في قائمة الشخصية على النحو الآتي:

١- الحرص (أ) **Cautiousness**: يحصل على درجة عالية في هذا المقياس الأفراد الذين على قدر كبير من الحرص والحذر، أي أولئك الذين يتأملون الأمور قبل اتخاذ القرارات، ولا يحبون اغتنام الفرص أو الإقدام على المغامرات. أما أولئك الذين يتميزون بالاندفاع، أو يتخذون قرارات سريعة، أو مفاجئة، أو يستمتعون باغتنام الفرص وينشدون الاستمتاع فإنهم يحصلون على درجات منخفضة في هذا المقياس.

٢- التفكير الأميل (ب) **Original thinking**: الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية في هذا المقياس هم أولئك الذين يحبون حل المشكلات الصعبة، ولديهم حب الاستطلاع، ويستمتعون بالمسائل والمناقشات التي تستثير الأفكار، ويحبون التفكير في الأفكار الجديدة. أما أولئك الذين لا يحبون حل المشكلات الصعبة أو المعقدة، ولا يهتمون باكتساب المعارف، ولا يحبون المسائل والمناقشات التي تستثير الذهن، فإنهم يحصلون على درجات منخفضة.

٣- العلاقات الشخصية (جـ) **Personal relations**: الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في هذا المقياس تكون لديهم ثقة كبيرة في الناس، ويتميزون بالتسامح والصبر والفهم. أما الذين يحصلون على درجات منخفضة فتعوزهم الثقة في الناس. ولديهم ميل لنقد الآخرين، ويشعرون بالضيق والتوتر مما يفعله للغير.

٤- الحيوية (د) **Vigor**: الدرجة المرتفعة في هذا المقياس تتميز الأشخاص الذين لديهم قدر كبير من الحيوية والنشاط والطاقة، والذين يحبون العمل ويتحركون بسرعة، ولديهم قدرة على الإنجاز أكثر من غيرهم، أما الدرجة المنخفضة فترتبط بانخفاض مستوي

الحوية أو الطاقة وتدل على أن الشخص يفضل العمل بمعدل بطئ ولديه ميل للتعب السريع أو تكون إنتاجيته أقل من المتوسط^(*).

رابعاً - مقياس اتخاذ القرار:

• الخصائص العامة للمقياس:

يهدف مقياس اتخاذ القرار إلى قياس قدرة الفرد على اتخاذ القرار^(**).

(*) وقد حسبت معاملات ثبات المقاييس الأربعة لقائمة الشخصية بطريقة إعادة الاختيار، على عينة من طلاب الدبلوم الخاصة بكلية التربية جامعة عين شمس وعددها (٦٢ طالباً) بفواصل زمني مقداره شهران وكان معامل ثبات المقاييس مرضى حيث تجاوزت معاملات ثبات مقياس التفكير الأصل ٠,٥٢ ومعامل ثبات مقياس العلاقات الشخصية ٠,٥٦ ومعامل ثبات مقياس الحوية هو ٠,٤٢ ، معامل ثبات مقياس الحرص ٠,٦٤ ، ومعاملات الثبات هذه لا بأس بها لأن معاملات ثبات مقاييس الشخصية من هذا النوع عادة ما تكون منخفضة كما أن الفترة الفاصلة بين تطبيق الاختبار وإعادة الاختبار طويلة نسبياً إذ بلغت شهرين ، كما أن عدد العبارات في كل مقياس قليل نسبياً.

كما أسفرت دراسة مصرية قام بها الدكتور فؤاد أبو حطب استخدمت مقياس قائمة الشخصية عن نتائج تدعم الصديق التكويني لهذه الأداة ، إذ افترضت هذه الدراسة على أساس استقرار التراث الميكولوجي فروضا مسبقة عن وجود فروق بين مجموعات أنماط التفضيل الفني بنوعية الحديث والمعتاد في سمات الشخصية التي تقيسها القائمة . وتتفق هذه النتيجة مع نتائج البحوث السابقة. فقد وجد فلاننتاين (Flannlen) أن الذين فضلوا الفن الحديث أولئك الذين وجدوا فيه مجالاً لاستثارة أفكارهم. كما تتصل هذه النتيجة بما يسميه كستون وبينتو وتشايلد بالانبطاط العقلي، وقد يعني هذا وجود جانب ابتكاري يرتبط بتفضيل الفن الحديث.

(دكتور / علاء محمد عليوة - المرجع السابق - ص ١٤٥).

(**) هذا المقياس إعداد دكتور / سيف الدين عيدون وقد أستخدم لحساب ثبات المقياس طريقتان:

أ - طريقة إعادة الاختبار: تم تطبيق الاختبار بعد مرور خمسة وعشرين يوماً على نفس العينات (ثانوي، جامعي، مهني) ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيق الأول والثاني للفتات الثلاث وكانت معاملات الثبات موجبة ومقبولة للعينات

ب- طريقة التجزئة النصفية: تم حساب ثبات المقياس بصورتيه باستخدام طريقة التجزئة النصفية لتلاشي عيوب طريقة إعادة الاختبار، ثم أجري التصحيح بمعادلة سبيرمان براون سنة ١٩٧٩ وقد تم حسب معامل الارتباط بين نصفي المقياس في الصورتين كلا على حدة حيث كانت معاملات ثبات عالية : ثبة. (دكتور / علاء محمد عليوة - المرجع السابق - ص ١٤٧).

ويحتوي على صورتين:

– الصورة الأولى (أ) سميت صورة المواقف.

– الصورة الثانية (ب) سميت باختبار الجمل.

وتغطي عبارات المقاييس مكونات المقاييس الستة، ثلاثة منها تضمنه بالأسس النظرية لاتخاذ القرار (مفهومة، مراحل أو طرقه، المعلومات اللازمة له)، والثلاثة الأخرى تختص بالأسس النفسية لمتخذي القرار وهي (المهارات التنظيمية، والقيم والمعتقدات التي يتبناها الفرد، المركز القيادي).

خامسا – مقياس الثقة بالنفس:

• الخصائص العامة للمقياس:

تم تصميم هذا المقياس للتعرف على مدى ثقة الفرد بنفسه من خلال تقييمه لذاته^(*)، وقد هدف شروجر Shrauger إلى أن يستخدم هذا المقياس على نطاق عالمي مثل مقياس روزنبرج Rosenberg لتقدير الذات وعند بناء المقياس تم استخدام صيغة الاستجابة المفتوحة لتحديد أكثر المجالات ارتباطا بالثقة بالنفس وذلك من خلال تطبيقه على عينة شملت ٢١١ طالبا من جامعة نيويورك في مدينة بافلو Buffalo وتم اختيار الأبعاد الستة الأكثر استخداما على أنها مقاييس فرعية. وهذه الأبعاد هي:

(*) أعد هذا المقياس في الأصل سيني شروجر (١٩٩٠) Sidney Shrauger وذلك لقياس ثقة الفرد بنفسه وتقييمه لها، وعرف الثقة بالنفس على أنها إدراك الفرد لكفاءته أو مهارته وقدرته على أن يتعامل بفاعلية مع المواقف المختلفة، وقد هدف عند تصميمه لهذا المقياس أن يستخدم على نطاق عالمي مثل مقياس روزنبرج Rosenberg لتقدير الذات:

ويتألف المقياس في شكله الأصلي من ٥٤ عبارة، يوجد أمام كل منها خمسة اختبارات هي: (تنطبق تماما – تنطبق بدرجة كبيرة – تنطبق إلى حد ما – لا تنطبق كثيرا – لا تنطبق إطلاقا) تحصل الدرجات الإيجابية منها على الدرجات (٤-٣-٢-١-صفر) على التوالي، أما العبارات السلبية التي تحمل الأرقام (٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧-٤٨) فتتبع عكس هذا الترتيب، حيث تم استبعاد ستة عبارات، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين صفر - ١٩٢ درجة، تكل الدرجة =

(١) الأداء الأكاديمي، (٢) الرياضة، (٣) المظهر الجسمي، (٤) العلاقات الرومانسية، (٥) التفاعل الاجتماعي، (٦) التحدث مع الآخرين. وإضافة إلى هذه المقاييس الفرعية فقد تم تطوير مقياسين فرعيين آخرين: الأول: لقياس المستوى العام للثقة (General Confidence level). والثاني: لقياس الحالة المزاجية (mood state) التي قد تؤثر على أحكام الفرد التي تتعلق بالثقة.

وقد اعتمد اختيار العبارات على أربع محكات هي:

١- معاملات الارتباط المرتفعة بين درجة العبارة ودرجة المقياس الفرعي الذي تنتمي إليه.

٢- معاملات الارتباط المنخفضة بين درجة العبارة ودرجة المقياس الفرعي الذي تنتمي إليه.

٣- معاملات الارتباط المنخفضة مع مقياس مارلو - كراون Marlowe-Crowne للمروية الاجتماعية.

٤- التوازن بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية المتضمنة في كل مقياس فرعي.

هذا ويتضمن كل مقياس فرعي سبع من العبارات باستثناء مقياس الرياضة فيتضمن خمس فقط، وبذلك يتألف المقياس من ٥٤ عبارة يوجد أمام كل منها أربع اختيارات هي (أوافق بشدة - أوافق بدرجة كبيرة - أرفض إلى حد ما - أرفض بشدة). وتتراوح درجة كل عبارة بين ١ - ٤ درجات مما يجعل الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين ٥٤ - ٢١٦ درجة. وتدل الدرجة المرتفعة على معدل مرتفع من الثقة بالنفس، والعكس صحيح.

= المرتفعة على معدل مرتفع من الثقة بالنفس، والعكس صحيح، ولا يوجد هناك وقت محدد للإجابة عن هذا المقياس، ومن ناحية أخرى أظهرت نتائج التحليل العاملي عن وجود ستة عوامل تشعع عليها عبارات هذا المقياس. (دكتور/ علاء محمد عطيوه - المرجع نفسه - ص ١٤٩).

* ملاحظات بشأن الاختبارات المقترح استخدامه في قياس السمات الشخصية لضباط الشرطة:

بداية فإن تطبيق الاختبارات المقترحة سوف يعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تشمل الاختبارات دراسة استطلاعية (فنية تحليل العمل)، بهدف الوصول إلى أهم السمات الشخصية المميزة لضباط الشرطة، كذلك تحديد الأدوات الخاصة بالدراسة، والتي تقيس هذه السمات اللازمة للنجاح في العمل الشرطي (حيث يستخدم في ذلك مع الدراسة الاستطلاعية تجربة تحليل العمل Job analysis).

إن تنوع عرض المقاييس والأدوات التي تلائم قياس تلك السمات يرجع إلى اختصاص كلا منها بقياس سمات معينة، فجانبا السمات التي يراد قياسها يستخدم لها المقياس الخاص بها حيث أن:

❖ مقياس التحليل الإكلينيكي: (الجزء الأول) يقيس سمات (التآلف، الذكاء، الثبات الانفعالي، السيطرة، الاندفاعية، الامتثال، المغامرة، الحساسية، الارتياح، والتخيل، الدماء، عدم الأمان، الراديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، التوتر).

❖ مقياس قائمة الشخصية: وهو يقيس (الحرص، التفكير الأصلي، العلاقات الشخصية، الحيوية).

❖ استخبار ايزنك للشخصية: وهو يقيس سمات (الانبساط، الذهانية، العصائية، الكذب).

❖ مقياس اتخاذ القرار: وهو يقيس سمة (اتخاذ القرار).

❖ مقياس الثقة بالنفس: وهو يقيس سمة (الثقة بالنفس).

المبحث الثالث

الشخصية المأمولة لضابط الشرطة

[مواصفات الصحة النفسية في الإداء الأمني]

• تمهيد وتقسيم:

الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، هي تلك الشخصية التي تصلح لدفع مجتمعنا بأدائها المتميز نحو التقدم، والنهوض بالمهام والأعباء في شتى المجالات التي تعمل بها إلى المستوى المنشود، هي تلك الشخصية التي تعطى ولاءها وإخلاصها لوطنها، هي شخصية ذات أبعاد وخصائص متميزة ومرنة وخصال جميلة متعارف عليها.

وبالنظر إلى مجتمعنا - نظرة واقعية متألمة متأنية - نجد أنه يمر بظروف ومستجدات مستحدثة، منها ما هو داخلي مرتبط بطبيعة هذا المجتمع والظروف المحيطة به، سواء سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو دينية أو علمية، ومنها ما هو خارجي يلقي بظلاله الكثيفة على سياساته ومسيرة، ويتمثل في الظروف الاقتصادية العالمية المحيطة، والعلاقات الدولية المتوترة، والمتغيرات السياسية على الخريطة العالمية، كل ذلك يدفع المجتمع نحو إكساب أبنائه من ضباط الشرطة بخصائص معينة في الشخصية، تمثل النموذج المأمول والمرجو في الظروف الحالية والمستقبلية، للنهوض بأعباء الوظائف القانونية والمهام الأمنية.

وسوف نتناول الدراسة العديد من المظاهر سواء في الجانب النفسي أو الجانب الأخلاقي، التي يمكن من خلالها الاستدلال على سواء الشخصية المأمولة، من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول - مظاهر السواء في الجانب النفسي.

المطلب الثاني - مظاهر السواء في الجانب الأخلاقي.

المطلب الأول

مظاهر السواء في الجانب النفسي

يشمل إطار الشخصية السوية لضابط الشرطة في جانبها النفسي، إطار معياري وضعه جانب من العلماء المختصين والمحللين في مجال علم النفس، ويشتمل على الأبعاد الأساسية التالية^(١):

• من سمات القدرات العقلية:

١- القدرة على الفهم الصائب للذات وللآخرين (تقبل الذات):

يساعد فهم ضابط الشرطة لنفسه ولفوس الآخرين على التقدير الصائب لقدراته وإمكاناته، والمعرفة الدقيقة لرغباته ودوافعه، وبالتالي بحسن استغلال قدراته، والتخطيط الجيد لإشباع رغباته، فالشخص الذي يعرف أن مستوى ذكائه متوسط، لا يقحم نفسه في عمل يعلم أنه يحتاج إلى مستوى ذكاء مرتفع، فيفشل فيه ولا يجنى منه إلا الخيبة والندم، والشخص الذي يعلم أن إمكاناته وقدراته مرتفعة، يضع لنفسه أهدافاً عالية يسعى للوصول إليها، حيث تساعد إمكاناته على النجاح في تحقيقه.

كما أن معرفة نفوس الآخرين تمكن الفرد من معرفة إمكانات الآخرين وقدراتهم، وحسن الاستفادة منهم وعدم مطالبهم إلا بما يستطيعون القيام به، الأمر الذي يساعد في تحقيق توافق أكبر وتوفيق أكثر في العلاقات معهم.

٢- الذكاء في التصرفات والتعاملات:

إن نجاح الفرد فيما يقوم به ممن أعمال وتوقيفه فيما يمارسه من سلوك أو نشاط أو مهام، يحتاج إلى حد أدنى من الذكاء يساعده على فهم

١- دكتور/ فرج عبد القادر طه- بحث عن الإطار المعياري للشخصية السوية- القاهرة - مجلة الدراسات النفسية - العدد الرابع- أكتوبر ١٩٩٥م- ص ٦٧٧ وما بعده. وللمزيد بشأن أبعاد الشخصية السوية والإطار المعياري لتحديد ما يراجع: دكتور/ فرج عبد القادر طه- موسوعة علم النفس والتحليل النفسي- القاهرة- دار سعاد الصباح- سنة ١٩٩٣م، دكتور/ محمود حمودة- النفس وأسرارها وأمراضها - القاهرة- مكتبة الفجالة - سنة ١٩٩٠م.

الظروف والمواقف، لتكيف سلوكه ونشاطه وفقاً لها.

وبالتالي فإن تصرف الفرد بصورة عشوائية في موقف معين غير مستغل لذكائه، قد يؤدي إلى أن يكون هذا التصرف غير ناجح، وقد يكون ضاراً به وبمن حوله، كذلك فإن ضعف القدرات والإمكانات الذهنية المطلوبة في موقف ما، يؤدي بالشخص إلى الفشل في هذا الموقف وقد يؤثر ذلك عليه نفسياً. كما أن نقص الطاقة الحيوية لدى الفرد، وما يصيب أجهزته الجسمية من ضعف أو أمراض، مع وجود قصور أو عجز في الأداء، يؤدي أيضاً إلى نقص السواء في الشخصية، ويعوق توفيقها في حياتها.

• القدرة على التعليم من الخبرة (خبرة المواقف):

بعد الشخصية عن أفعال تتصف بالتخلف العقلي، يتطلب اكتساب خبرات معينة منها القدرة على التعلم (الاستفادة) من الخبرة. ويظل العقل هو المميز الأساسي للإنسان عن غيره من الكائنات، فالعقل هو وسيلة الإنسان في التفكير والإدراك والاستبصار بالموقف وعناصره المختلفة، كما أنه وسيلته في تحليل الخبرة الشخصية وخبرات الآخرين، واكتساب فن التعامل مع المواقف الجديدة التي تواجهه، وذلك بالأخذ بالجوانب الإيجابية والتخلي عن السلبيات ومواطن الضعف في هذه الخبرات، والفرد الناجح هو الذي يبدأ من حيث أنتهي غيره، وهذا هو أساس النمو والتطور، كما أنه حجر الزاوية في التوافق النفسي والاجتماعي^(١)، بينما من التخلف العقلي والقصور الذهني أن يبدأ الفرد غير مستفيداً من خبرات الآخرين، وما انتهوا إليه من نجاح، وما أحرزوه من نتائج.

٣- الإدراك السليم للواقع ومعرفة عناصره:

من الأشياء الحسنة أن حب المعرفة يكاد يكون غريزة فطرية في الإنسان، نظراً لأهميته الشديدة في نجاحه وتوفيقه في حياته، من أجل ذلك

١- الدكتور/ العارف بالله محمد الغندور، والدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - مدخل الشخصية

ونظريات علم النفس - القاهرة - دار اتون - ط ٢ - سنة ١٩٩٨ - ص ٢٣٧.

كان سباق العلم والمعرفة والتحصيل، والحصول على الشهادات العلمية، والقيام بالبحوث في مختلف مجالات المعرفة، وعن مختلف ظواهر العالم الطبيعي والإنساني وموضوعاته وعناصره، ومن هنا كان التقدم المعرفي مصحوباً بالتقدم التقني، وبازدهار المجتمع وتقدمه في كافة المجالات.

وفي هذا الإطار يعتبر الإدراك السليم للواقع، الذي تتحرك فيه الشخصية وتتفاعل معه عنصراً هاماً، وبعداً أساسياً من أبعاد سوائها، فإذا اضطرب هذا الإدراك واختل، اضطربت تبعاً لذلك علاقة الفرد (الشخصية) بعناصر هذا الواقع، وفشلت في التعامل معه. فالذي لا يعرف أن هذا الشيء سام، ويدركه على أنه شيء مفيد وربما تناوله يؤدي بحياته، إن المعرفة والإدراك السليم للشيء، يسهل للفرد السيطرة عليه وتوجيهه لصالحه من جانب، وانتقاء شره من جانب آخر.

٤- القدرة على ضبط النفس والتحكم في انفعالاتها وأهوائها.

(الائتان الانفعالي): من أهم خصائص الشخص السوي القدرة على التحكم في النفس، وضبط الأعصاب والانفعالات، وذلك حتى يحكم تصرفاته قبل أن يقع في تصرف غير سوي يضر به أو يغيره ويصعب تداركه، فالعلم في اللغة يعنى صفة حسنة محمودة، وهى التأنى وضبط النفس عند الغضب، على الرغم من قدرة الفرد وقوته. ولنتأمل قوله تعالى: (وَالكَافِرِينَ الْغِظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ)^(١).

وغالباً ما يتفوه الفرد في ثورة غضبه بالفاظ غير مرغوبة، ويقوم بأفعال وتصرفات تتسم بالرعونة، ويفاجأ من حوله من الذين ما كانوا يتوقعون منه ذلك لقدره ومكانته عندهم، ومن هنا يصبح ضبط النفس والتحكم فيها وفي انفعالاتها وفي أهوائها، أمراً هاماً للفرد حتى يتحقق له السواء النفسي والتوافق الاجتماعي. والانفعال الشديد الذي يتجاوز حدود

١- سورة آل عمران - الآية: ١٣٤.

المعقول، يهز أركان الشخصية بحيث يكاد يمزقها، ويذهب بعقلانياتها ومنطقيتها، فيصبح تصرفها مضطرباً، وسلوكها شاذاً ضاراً.

٥- القدرة على الحب والتعاون والإيثار:

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه ويقصد بذلك أنه ينزح إلى العيش وسط جماعة من البشر ولا يفضل العيش بعزلة عن الناس، ومن أهم ما يوثق العلاقات المتبادلة داخل الجماعة ويقويها وجود الحب المتبادل بين أعضائها الذي يؤدي بدوره إلى تزايد الثقة، والتعاون بين أفراد الجماعة، وهكذا تنمو الجماعة وتزدهر وتتجج في تحقيق أهدافها، ويكمل هذا بظاهرة الإيثار.

والإيثار يعني تفضيل المرء غيره على نفسه. يؤثر غيره بالخيرات والأمر الحسنه، ولو كان ذلك على حساب نفسه وينتقض من نصيبه. فالشخص عندما يقضى حوائج غيره مضحياً بماله ووقته وجهده فإنه يؤثر غيره على نفسه، وفي هذا الشأن يقع على عاتق ضابط الشرطة قضاء حوائج الناس، في مختلف المواقع الأمنية حيث يقدم للمجتمع ما يحتاجه من خدمات أمنية أو خدمات إدارية.

إن الشخصية السوية لا تسيرها المصالح الأنانية الضيقة، بحيث تكون أسيرة أنانياتها المفرطة، متمركزة كلية حول الذات، بل يكون تركيزها واضحاً حول المجتمع ولصالح الوطن، والمجتمع لا يقوم ولا يزدهر ولا يتقدم ولا ينهض، إلا إذا توافر لأبنائه قدر كاف من الحب والتعاون والإيثار.

٦- الطموح المناسب للشخصية والأهداف الواقعية في الحياة:

لكل شخص أهداف معينة يحاول أن يبلغها، ومستوى طموح معين يسعى إلى تحقيقه، وتلك الأمور تختلف من شخص إلى آخر بل أنها تتغير عند الشخص ذاته من حين لآخر وفق مستوى وعيه، وواقع ظروفه التي يعيشها، والأحداث التي يمر بها، وقد ينجح الشخص أو يفشل في تحقيق أهدافه وطموحاته. ولاشك أن هذا يعتمد على مدى كفايته وقدراته، وعلى

مدى ملاءمة ظروفه وبيئته، كما أن لكل شخصية مستوى طموح معين بالنسبة لكل مجال من مجالات حياتها ونشاطها^(١).

ومستوى طموح الشخصية يعتبر دافعاً يدفع ضابط الشرطة للكد والسعي حتى ينجح في تحقيق هدفه المنشود، ويدعم مستوى طموحه ما يصادفه في طريق تحقيقه من نجاح، بينما قد يحمل ما يصيبه من فشل على هبوط قدر طموحه، أو ربما التخلي كلية عنه، وعلاوة على ذلك تأثيره في مقدار ثقته بنفسه، لذلك فإن الطموح المناسب لدى ضابط الشرطة، وأهدافه الواقعية والمعقولة التي يريد تحقيقها في حياته، أمر ضروري لحسن توافقه وإضفاء مظاهر السواء عليه.

وكما كانت الأهداف ومستويات الطموح واقعية ومتناسبة مع القدرات والإمكانات والظروف، كان ذلك أقرب لتحقيق النجاح، وأزهد قرباً من مستوى الشخصية السوية، وبعداً عن سوء التوافق، ولاشك أن الأهداف المبالغى فيها، والطموح البالغ الارتفاع فوق مستوى الإمكانات والقدرات، يسبب إحباطاً مستمرة للشخصية، وإحساساً مستمراً بالانحياز والفشل، وبالتالي بعداً عن السواء المنشود، كما أن بساطة المطالب وتواضعها أمر ضروري للتوافق السوي في الحياة.

٧- القدرة على العمل المنتج البناء:

تعتبر هذه القدرة من أهم خصائص الشخصية السوية، وربما كانت أهم معيار لتقدير مدى سوائها، ذلك أن العمل هو الذي يقوم عليه أعمار الكون وأزدهاره، كما يقوم عليه بنيان أي مجتمع وتقدمه، وكما أن العمل هام للمجتمع فإنه في ذات الأهمية لأفراده فالفرد لا يتقدم إلا بعمله واجتهاده.

٨ - جدية الشخصية وقدرتها على تحمل المسؤولية:

من أهم علامات الشخصية السوية جديتها وقدرتها على تحمل المسؤولية

١- للمزيد بشأن أهمية تحديد أهداف واقعية في الحياة وأثره في الشخصية السوية يراجع: (دكتور/ العارف بالله محمد، والدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح - المرجع السابق - ص ٢٣٦).

التي تلقى على عاتقها أو تلتزم بها، فالفرد لكي يحقق التوافق مع مجتمعه، والتوفيق في سلوكه وأقواله وأفعاله، صدق في حديثه ونهض بعمله المسند إليه بكل ما استطاع من جد واجتهاد وتقان، وتحمل مسؤوليته وبذل من أجل تنفيذها ما يستطيع من طاقه وما يسعه من جهد، حيث أن استهتار الشخصية واستهانتها بالمسئولية، يعتبر من أخطر مظاهر الشخصية الغير سوية.

وتعتبر المسئولية هنا عن دور كل فرد، والواجبات المنوط به تنفيذها، وكل إنسان مسئول طالما كان عاقلاً عارفاً بدوره تجاه نفسه ونحو الآخرين، ويلاحظ أن تخلي المريء عن مسئولياته بداية لسلسلة من المشكلات النفسية والاجتماعية تواجهه، يكون ضحية لها ويخسر المجتمع جهوده، وإنجاز الفرد لمسئولياته يعد مظهراً لتوافقه النفسي والاجتماعي وأحد الدلائل الهامة على سواء الشخصية^(١).

٩- القدرة على تحمل الإحباط والصدمات:

الإنسان يسعى دائماً ويرحب بما يبعث على السعادة والبهجة والفرح، ويضيق دائماً ويشقى بما تسببه له الهموم والصدمات من ضيق وآلم فيحاول أن يتجنبها. ويعرف علم النفس ذلك بمبدأ اللذة والألم، وهو المبدأ السيكولوجي القائل بأن الإنسان ينزع في سلوكه إلى الحصول على أكبر قدر من اللذة وتقادى أكبر قدر من الألم. ولذا يكون من أهم علامات السواء النفسي ومعايير، قدرة الشخصية على تحمل الإحباط وقوى الصدمات والصبر على المكاره، والحرمان من إشباع الرغبات لفترات طويلة. ولكي يحقق ضابط الشرطة المقدرة على تحمل درجات الإحباط من الضروري أن ينمتع بقدر مناسب من الشعور بالأمن والطمأنينة الداخلية، وهي ما يعبر عنه بالرضا عن النفس، وذلك ليتحقق التوافق النفسي الذي يوفر قدرة التحمل المراد توافرها.

١- دكتور/ العارف بالله محمد، والدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح- المرجع السابق- ص ٢٣٨.

• مظاهر أخرى لشخصية ضابط الشرطة المأمولة:

عرضت الدراسة فيما سبق بعض السمات الدالة على الشخصية السوية في إطار معياري. ويضاف إليها أبعاد أخرى للشخصية المأمولة لضابط الشرطة، هذه الأبعاد تزيد من رضائه عن نفسه وتحقيق له التوافق النفسي، لكي يقوى على مجابهة صعوبات الحياة ومشكلاتها المتتالية:

أ - الهدوء والاطمئنان والإحساس بالراحة النفسية:

هي مجموعة من الأحاسيس والمشاعر الإيجابية المترابطة والمحبة إلى النفس، بحيث يشعر فيها الفرد بمعاني السعادة وهدوء البال، وذلك عندما يتحقق له التوافق الناجح مع نفسه ومع مجتمعه، ويحرم منها أو تنتقص عنده في حالات تكاثر المشكلات التي تتهدده، والمخاطر التي تحيط به والظروف التي تحول بينه وبين إشباع مطالبه الضرورية، وما من شك أننا نعيش في عصر يتسم بانتشار القلق والخوف من كل شيء، حتى أن بعض المفكرين يطلقون على عصرنا هذا [عصر القلق النفسي].

ولا شك أن أنصاف ضباط الشرطة بالإنراك السليم للحياة والواقع الذي يعيشه، وتمتعه بمزية ضبط النفس والتحكم في الانفعالات، وتبنيه القيم والأخلاقيات الحميدة، وأن يكون لديه طموحاً مناسباً وأهداف واقعية في الحياة، كل هذا يساعد شخصيته على هدونها واطمئنانها وراحتها النفسية.

ب - تبني الشخصية للقيم الخيرة والبنانه:

لا تزدهر الحياة ولا تتقدم المجتمعات إلا بانتشار القيم الإنسانية النبيلة، كقيم الحق والعدالة والرحمة والأمانة والصدق والوفاء، والبساطة والتواضع والتعاون، واحترام حرية الآخرين ومصالحهم والبعد عن الأنانية المفرطة، وكذلك حفظ كرامة الآخرين من أبناء المجتمع ومعاملتهم المعاملة الإنسانية التي يستحقونها، وتحقيق روح الديمقراطية في العلاقات المتبادلة مع الغير، والسعي الجاد لتحقيق الصالح للمجتمع. والقيم النبيلة تدعو إلى كل ما هو مفيد للحياة وللناس وللمجتمع ككل، ولذا فإن كل من يلتزم بها في سلوكه،

وفى طريقته فى الحياة، يمكن أنصافه بالتوافق والسواء النفسى.

والمجتمع فى هذه الفترة العصبية من الزمان يحتاج أكثر ما يحتاجه إلى ضابط شرطة يستطيع أعمال فكره، بمعنى أن يستخدم عقله ويسخر ذكاءه فى إنتاج فكر جديد مفيد لمجتمعه. وفى هذا يؤكد الأمام العالم محمد عبده^(١): " لا ينبغي للإنسان أن يذل فكره لشيء سوى الحق، والدليل للحق عزيز، ويجب على كل طالب أن يسترشد بمن تقدمه سواء كانوا أحياء أم أموات. ولكن عليه أن يستعمل فكره فيما يؤثر عنهم، فإن وجده صحيحاً أخذ به، وأن وجده فاسداً تركه ".
ت - استمتاع الشخصية بالصحة النفسية:

المقصود بالصحة النفسية للفرد، خلو شخصيته من الانحرافات والاضطرابات والأمراض النفسية الواضحة، علاوة على قدرة التوافق والنجاح فى العلاقات مع الغير، والتحقيق الإيجابى البناء للذات فى العمل والإنتاج، مع قدرة الفرد على مواجهة الأزمات والشدائد والصمود فى مواجهتها، وتحمل أوجه الإحباطات التى يتعرض لها فى حياته، دون أن يختل اتزانها فينهار أو تضعف نفسيته فيضطرب أو ينحرف.

ولا شك فى أن الصحة النفسية مسألة تسييه شأنها فى ذلك شأن بقية جوانب الشخصية، كالصحة العقلية (الذكاء)، أو الصحة الجسمية (انتظام وظائف الجسم)، بمعنى أن الصحة النفسية التامة أمر لا يكاد يتحقق لفرد ما، وإن مقدار الصحة النفسية يختلف من فرد لآخر.

ث - النقد الذاتى:

يقصد بالنقد الذاتى مدى استعداد المرء للاستجابة الشعورية لأسئلة تطرح عليه (فى حياته عامة، أو فى عمله وعلاقاته ومسئوليته خاصة)، وتكون

١ - الشيخ / رشيد رضا - تاريخ الأستاذ الأمام - ص ٧٦٢ مشار إليه لدى: دكتور/ رفعت السعيد - الإرهاب المتأسلم - القاهرة - قطاع الثقافة - أخبار اليوم - سنة ٢٠٠٤ - ص ٢٦.

الاستجابة بصدق وصراحة وأمانة، وكذلك قدرته على النقد الذاتي أي حكم الفرد على نفسه وعلى سلوكه^(١). وحينما ينتقد المرء نفسه (ذاته) فإنه يصوب لها تصرفاتها ويقتن لها أفعالها، يقوم بالوقوف مع ذاته لاستكشاف إلي أين تأخذه لكي يصحح مسارها.

المطلب الثاني

مظاهر السواء في الجانب الأخلاقي

الأخلاق هي سلوك وسجايا وطبائع وهيزات تتعلق بالإنسان، إذا حسنت واستقامت وصلحت في كل ما يصدر عن صاحبها من أقوال أو أفعال، كانت دليلاً واضحاً وبرهاناً ساطعاً على قوة الإيمان، وعلى سلامة الوجدان وعلى صدق التقيد بما يرضى الخالق عز وجل، وكان بعض السلف الصالح يعتبر الدين هو الأخلاق الكريمة، ويعتبر الأخلاق الكريمة هي الدين^(٢). ومظاهر السواء للشخصية وما تشمله من سمات أخلاقية، لازمة للمجتمع بكافة طبقاته وفئاته، ولكن الحاجة إلى تمتع ضباط الشرطة بهذه السمات وتلك المظاهر تكاد تكون ضرورية.

❖ الخلق الكريم:

قال تعالى في كتابه الكريم: (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ)^(٣). وقد فسر ابن عباس - رضي الله عنهما - معنى الآية الكريمة أنك أيها الرسول الكريم لعل دين قويم عظيم.

من الحقائق التي أتفق عليها المفكرون والعقلاء، أن الأخلاق الكريمة هي ثمرة الإيمان القوي الصادق، وأن الأخلاق السيئة هي وليدة ضعف الإيمان،

١- الدكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - سيكولوجية الشخصية - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ٢٠٠١ - ص ٩٤.

٢- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي - العقيدة والأخلاق - القاهرة - دار السعادة للطباعة - طبعة ٣- (١٤٢١ هـ - ٢٠٠١ م) - ص ٢١٦.

٣- سورة القلم - الآية: ٤.

ولقد حضت شريعة الإسلام بنيتها على التمسك بالأخلاق الفاضلة، وحذرتهم من الاقتراب من الرذائل والوقوع فيها، وبينت أن حُسن الخلق يرفع صاحبه إلى أعلى الدرجات، بينما سوء الخلق يهوى بصاحبه إلى الدرجات السفلى.

❖ حُسن الخلق وبيانه:

الخلق هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال الارادية الاختيارية، حسنة وسيئة وجميلة وقبيحة، وهي قابله بطبعها لتأثير التربية الحسنة والسيئة فيها، فإذا ما ربيت هذه الهيئة على إثثار الفضيلة والحق، وحب المعروف والرغبة في الخير، وروضت على حب الجميل وكراهية القبيح، أصبح ذلك طبعاً لها تصدر منها الأفعال الجميلة بسهولة، ودون تكلف قيل فيها خلق حسن^(١)، وننتع الأفعال الجميلة الصادرة عن المرء بدون تكلف بالأخلاق الحسنة، وذلك كخلق الحلم والرحمة والصبر والكرم والشجاعة، والعدل والإحسان، وما إلى ذلك من الفضائل الخلقية، والكماليات النفسية.

كما أن النفس إذا أهملت فلم تهذب التهذيب اللائق بها، ولم يعن بتنمية عناصر الخير الكامنة فيها، أوربت تربية سيئة حتى أصبح القبيح محبوباً لها والجميل مكروها عندها، وصارت الرذائل والنقائص من الأقوال والأفعال تصدر عنها بدون تكلف، قيل فيها خلق سيئ، وسميت تلك الأقوال والأفعال الذميمة التي تصدر عنها بالأخلاق السيئة.

والأخلاق عمل في الباطن، وسلوك ينبع من الداخل وقوى محركة من القلب، والخلق الباطني ينقسم إلى أقسام أربعة، يتكامل بعضها مع البعض تكاملاً متناسباً متآلفاً حتى يوصف صاحبها بحسن الخلق. وهذه الأقسام^(٢):

١- قوة العلم:

إن القوة في العلم أنما تتضح في قدرة الإنسان على التفرقة بين الصدق والكذب، وعلى التمييز بين الحق والباطل في مجال الاعتقادات، وبين

١- الشيخ / أبو بكر الجزائري - منهاج المسلم - القاهرة - مكتبة دار التراث - ص ١٥١.

٢- دكتور/ حسن الشرقاوي - نحو منهج إسلامي - مرجع سابق - ص ١٩٩.

الجميل والقيح فيما يتعلق بالأفعال. فإذا تكاملت قوة العلم أثمرت ثمرة يانعة من ثمار المعرفة، بل هي أشرف وأعز ما يتحصله الإنسان، ألا وهي الحكمة مصداقاً لقوله تعالى: (.... وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْراً كَثِيراً....)^(١). والحكيم بهذا المعنى إنما هو على رأس أصحاب مكارم الأخلاق، إذ الحكمة قمة الأخلاق وينبوع الحق والفضيلة^(٢).

٢- قوة الغضب:

لا يعد الغضب عند بعض العلماء شراً كاملاً، إنما في بعض الأحيان صالحاً وتاماً وذلك عندما تقضى الحكمة ذلك. فإذا كان الغضب من أجل الدفاع عن الوطن أو الحق، كان ذلك دليلاً على صلاحه وتماحه، على أن يكون مرتبطاً بالحكمة ومقترباً بها، إذ هي الأساس الذي يحرك هذه القوة في الطريق المستقيم والعمل الصالح، أما إذا كان الغضب بلا حكمة أو سبب مما سبق ذكره، استخدمت هذه القوة في غير موضعها وكان صاحبها آثماً، ويُصنف صاحبها بالخلق السيئ.

٣- قوة الشهوة:

وكذلك الشهوة فإنها لا تُعد في جميع الأحوال من الرذائل، إذ أنها قوة من قوى الإنسان الحسنة، متى كانت تتبع بما تقضى به الشريعة وما يحكم به العقل، والقوة الشهوانية إنما تكون صالحة وحسنة إذا سارت تحت أمره الحكمة، وأتبعته الصراط المستقيم. أما إذا استخدمت لجلب الملمات وموافقة الأهواء بلا حكم يحكمها، فإنما يكون صاحبها بذلك من الضالين الظالمين.

٤- قوة العدل:

القوة الرابعة في الإنسان إنما تكمن في قوة العدل، وهذه القوة ترجع إلى النفس — إذ أن النفس هي التي تحكم على قوتي الغضب والشهوة — وتأمرها باتباع هذا الطريق أو ذاك. وقوة العدل تمتاز بقدرتها على التمييز

١- سورة البقرة - الآية: ٢٦٩.

٢- يراجع في ذلك: الأمام أبو حامد الغزالي - إحياء علوم الدين - الجزء الثامن.

بين ما هو شرعي مقبول عقلاً، وبين ما هو محرم ومتروك شرعاً، وتتمثل
قوة العدل في ضبط النفس بمعنى ضبط قوتي الغضب والشهوة، وهى
دائماً تحت سلطان وأمرة الحكمة.

وتتمو قوة العدل في الإنسان من قوة العقل، فكلما كان العقل واعياً سليماً
حكيماً، كان العدل عدلاً ومنصفاً بين قوتي الغضب والشهوة، أما إذا كان
مريضاً فإنه لا انضباط بين قوتي الشهوة والغضب وبذلك يفقد الفرد اتزانه.

❖ الضمير الأخلاقي:

الضمير هو ذلك الوازع الداخلي الذي يراقب المرء في أعماله ويكون
رقبياً على أفعاله، وبخاصة الأفعال الخاطئة، وعلى قدر يقظة الضمير تكون
استقامة الإنسان. ويلاحظ أن الضمير الأخلاقي في الإنسان له وظيفتان^(١):

١- الردع والعقاب والمحاسبة والمحاكمة على ما يأتيه المرء من الآثام

والمعاصي والأخطاء والمخالفات والجرائم والانحرافات.

٢- دور الرقيب أو الشرطي الذي يمنع الجرائم قبل وقوعها، ومثله مثل

رجل الجمارك الذي يمنع دخول ممنوعات إلى البلاد، وهو

يمنع صاحبه من الإتيان بالمعاصي حتى في غيبة السلطة

الخارجية الممثلة في من يمكن أن يكتشف عمله الخاطيء أو

يضبطه ويعاقبه. فالضمير قوة داخلية ذاتية تمنع صاحبها من

ارتكاب المعاصي، والخروج عن الإطار السليم الصحيح في العمل

والخلق والحياة.

(*) السمات الأخلاقية المأمولة في شخصية ضابط الشرطة:

تحتاج النفس الإنسانية إلى التذكرة المستديمة والتوجيه الصادق الأمين

حتى لا يعتريها الصدا، لذلك فإن الشخصية السوية المتزنة، هي التي تتميز

ببعض الخصائص الضرورية والهامة تثرى النفس في الجانب الأخلاقي.

١- نكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - مرجع سابق - ص ٩٤.

ومن هذه الخصائص غايات منهجية تتمثل في:

• أولاً - [الثقة بالله]:

يقول الله تبارك وتعالى: (وعسى أن تكرهوا شيئاً وهو خير لكم وعسى أن تحبوا شيئاً وهو شر لكم والله يعلم وأنتم لا تعلمون)^(١). وضابط الشرطة إنسان من خلق الله، قد يواجه تجربة تضعه أمام امتحان صعب، هو في هذه التجربة مؤمن بقضاء الله لا تنقص همته ولا يتقلص عزمه، بل على العكس تزيده المحن إيماناً، ويمضي في هذه التجربة رابط الجأش راضى النفس، مرتاح الضمير موقناً أن الله تعالى بجانبه وأنه جل وعلا عندما ابتلاه تلتطف به، وأن ما يحدث له في هذه المواقف هو أيسر ما يمكن أن يحدث، وأنه لو اختار غير ذلك لكان قانطاً من رحمة الله يؤسأ من عطله. ويتعرض ضابط الشرطة في الحياة لمواقف صعبة تتنوع بين:

- خطأ في العمل قد يؤدي إلى توقيع جزاء إداري عليه.
- ضغوط مختلفة في جوانب الحياة مادية واجتماعية وغير ذلك.
- حركة التقلبات العامة التي تغير أسلوب حياة ضابط الشرطة، وتضعه في اختبارات صعبة.

- الأمراض المختلفة التي تهاجمه نتيجة ضغوط العمل المستمرة.

إن الثقة في الله تجعل من المحال ممكناً ومن الصعب سهلاً، ومن العوائق طريقاً للسعي والخير والجهاد في سبيل الله، إن الثقة بالله تسير جنباً إلى جنب مع الصبر، فالواقفون بالله صابرون دائماً، والواقفون بالله جل وعلا لا يخافون شيئاً ولا يخشون شيئاً، فهم مع الله يجاهدون في سبيله^(٢).

• ثانياً - [الصبر]:

هو من محاسن الأخلاق التي يتحلى بها الإنسان، والصبر هو حبس

١- سورة البقرة - الآية: ٢١٦.

٢- دكتور/ حسن الشراوي - مرجع سابق - ص ١٣٥.

النفس عما تكره، أو احتمال المكروه بنوع من الرضا والتسليم^(١)، والصبر هو نتاج العلم والمعرفة، وهو غاية من غايات أهل الحق والصدق، إذ أنه شجرة من أشجار الله تعالى، كما أنه لا يتم إلا بمال قائم أي بفضل من أفضال الله، وكذلك فإن الصبر لا يتم إلا بعمل ثمرة من ثمار الله^(٢)، فالصبر إذن نتاج المعرفة والمال والعمل^(٣)، تصديقاً لقوله تعالى: (سَلَامٌ عَلَيْكُمْ بِمَا صَبَرْتُمْ فَنِعْمَ عُقْبَى الدَّارِ)^(٤).

وتتركز في الصبر الآداب الرفيعة والأخلاق القويمة، والصبر صفة من صفات الإنسان المؤمن، فإن الصابر يصبر عند الابتلاء ويشكر على حال النعمة، والصبر أيضاً من فضائل العقل.

ويُعرف الصبر بأنه^(٥): عدم الاعتراض على ضياع ما يتلذذ منه الإنسان من الألم وتحمل للمحن والفاجعات (وَلَكِنْ صَبَرْتُمْ لَهَوُ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ)^(٦)، والصبر غير كبت الدوافع والرغبات، فالصابر آمن لأنه ليس خائفاً على ضياع شهوة أو فقد لذة، وإنما هو يفعل الصبر وهو واع لما يفعل، عارف بثمرات صبره. وصفة الصبر هي من الصفات التي متى رسخت في قلب الإنسان، واستعملها في موضعها كانت دليلاً على قوة الإيمان وصدق اليقين. وقد ذهب جانب من العلماء إلى تعريف الصبر بأنه: "حبس النفس على ما يقتضيه العقل والشرع"^(٧).

١- الشيخ/ أبو بكر الجزائري - مرجع سابق - ص ١٥٣.

والصبر وعدم الجزع من الأخلاق التي تكتسب وتعال بنوع من الرياضة والمجاهدة، وأما احتمال الأذى فهو الصبر ولكنه أشق، وهو بضاعة الصديقين وشعار الصالحين.

٢- يراجع في خلق الصبر: الإمام أبو حامد الغزالي - أحياء علوم الدين - الجزء ١٢.

٣- للمزيد في معرفة معاني جوانب الأخلاق يراجع: دكتور/ حسن الشرقاوي - ألفاظ الصوفية ومعانيها.

٤- سورة الرعد - الآية: ٢٤.

٥- دكتور/ حسن الشرقاوي - نحو منهج إسلامي - مرجع سابق - ص ١٣٦.

٦- سورة النحل - الآية: ١٢٦.

٧- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي - مرجع سابق - ص ٢٥٠.

والصبر الجميل هو الذي يدفع صاحبه لتخطي العقبات، وتحمل التبعات من أجل نشر الأمان والسلام والرخاء، والعلم النافع والخير الوفير بين الناس. وفضيلة الصبر تدل على أن صاحبها قد تحلى بضبط النفس، وثبات القلب وصدق الإيمان لأن أثقال الحياة وتكالييفها وأحداثها لا يطيقها الضعاف المهزائل، وإنما يطيقها أصحاب النفوس الكبيرة والعزيمة القوية.

• ثالثاً - [القُدوة الحسنة]:

إن حُسن الخُلُق لا يتأتى عن طريق الأقوال وحدها وإنما يتأتى بصورة أكمل وأفضل عن طريق الأسوة الحسنة والقُدوة الطيبة والسلوك الحميد، وهل هناك أسوة حسنة خير للمجتمع من الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، حيث كان بين أصحابه مثلاً أعلى للخُلُق القويم الذي يدعو إليه، وكان يغرس في أصحابه هذا الخُلُق السامي بسيرته العطرة، قبل أن يغرسه بما يقوله من حكم وعظات.

• رابعاً - [العفاف]:

هناك ألفاظ عندما تطرق سمع الإنسان العاقل، يرتاح لها قلبه وينشرح لها وجدانه، ومن هذه الألفاظ لفظ العفة أو العفاف وهو بمعنى الصيانة والبعد عن كل ما لا يليق من الأقوال أو الأعمال.

يقال رجل عفيف أي: حابس نفسه على كل ما هو حلال وجميل، ومنزه نفسه عن كل ما هو حرام أو قبيح^(١). وجاء في المجمع الوسيط: (عَفَ عِفَةً وعفافاً أي: كف عما لا يحل ولا يجمل من قول أو فعل فهو عفيف والجمع أعفّة وإعفاء. والعفة ترك الشهوات من كل شيء، وغلب استعمال هذا اللفظ

١- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوي - المراجع السابق - ص ٢٢١.

• وقد جاء الحديث عن فضيلة العفاف مرتين في سورة (النور) الزاخرة بالآيات الكريمة، التي جاءت بالأحكام التي تصون الأعراض والحرمات وتأمّر بفض الصبر واستقامة الجوارح. ولقد منح الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم المتخفون عن سؤال الناس في أحاديث متعددة منها: في الصحيحين- أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (ليس الغنى عن كثرة العروض، ولكن الغنى عن النفس).

في حفظ الفرج مما لا يحل. والعفيف المتصف بالعفة والجمع عفائف^(١).
وصفة العفاف من الصفات الجميلة الراقية، التي إذا تحلى بها ضابط
الشرطة دفعته دفعا نحو الخصال الحميدة، وتكامل الشخصية وإلى القول
الحسن والفعل الطيب، وإلى الرقي في التعامل وحفظ الحقوق لأصحابها،
وإلى ما يرضى به الله تعالى عن عباده.

• خامسا - [العدل]:

أ - العدل فضيلة: لفظ العدل معناه الإنصاف، وهو إعطاء المرء ماله
وأخذ ما عليه. يقال فلان عادل في حكمه، إذا أعطى إنسان حقه دون محاباة
أو ظلم. وبالعدل والمساواة بين الناس في كل ما تجب فيه المساواة، ينتظم
الكون ويسعد الناس في تبادل المنافع التي أحلها الله تعالى بينهم^(٢).

العدل لغة: العدل القصد في الأمور وهو خلاف الجور. يقال: (عدل)
في أمره عدلاً من باب ضرب و(عدل) على القوم (عدلاً) أيضاً و(معدلة)
بكسر الدال وفتحها^(٣). وبسط الوالي عدله.

والعدل أيضاً وضع الشيء في موضعه. ولهذا يعدل المسلم في قوله
وحكمه، ويتحرى العدل في كل شأنه حتى يكون خلقاً له. ووضعاً لا ينفك
عنه فتصدر عنه أقواله وأعماله عادلة بعيدة عن الظلم^(٤).

ب - العدل ثمرة طيبة:

من ثمرات العدل في الحكم إشاعة الطمأنينة في النفوس. وقد روى
أن قيصرأ أرسل إلى عمر بن الخطاب رسولا لينظر أحواله ويشاهد أفعاله،
فلما دخل المدينة سأل عن عمر وقال: أين ملككم ؟ فقالوا: ما لنا ملك بل لنا

١- المعجم الوسيط - الجزء الثاني - ص ٦١١ - مجمع اللغة العربية.

٢- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوي - المرجع السابق - ص ٢٢٨.

٣- المصباح المنير - كتاب العين - باب الدال - ص ٣٩٦.

٤- دكتور/ مصطفى مراد - منهاج المؤمن - القاهرة - دار الفجر للتراث - طبعة أولى -

سنة ٢٠٠١ - ص ١٠٥.

أمير قد خرج إلى ظاهر المدينة، فخرج في طلبه. فرآه نائماً فوق الرمل، وقد توسد درتة (وهي عصا صغيرة كانت دائماً بيده يغير بها المنكر)، فلما رآه على هذا الحال وقع الخشوع في قلبه فقال: رجل يكون جميع الملوك لا يقر لهم قرار من هيئته، وتكون هذه حالته، ولكنك يا عمر عدلت فتمت، وملكننا بجور فلا جرم أنه لا يزال ساهراً خائفاً^(١).

ت - عن الاعتدال:

وأما الاعتدال فإنه أعم من العدل، فهو ينتظم به كل شأن من شئون المسلم في هذه الحياة، والاعتدال هو الطريق الوسط بين الإفراط والتفريط وهما الخلقين الذميين. والاعتدال أخو الاستقامة وهي من أشرف الفضائل وأسمى الخلائق، إذ الاستقامة توقف صاحبها دون حدود الله تعالى فلا يتعداها، وتنهض به إلى الفرائض فلا يقصر في أدائها، أو يفرط في جزء من أجزائها، وهي التي تعلمه العفة فيكتفي بما أحل الله له عما حرم عليه. وقد ذهب أحد الفقهاء إلى القول بأن الاعتدال هو الاستقامة، ولا يمكن أن يتم العدل في النفس إلا بالاعتدال، وهو تربية النفس تربية سليمة للأخلاق، فالاعتدال استقامة وموازنة وقسط وقصد وقوامة وإقامة للعدل^(٢).

وإذا كانت فضيلة العدل في أسمى درجات الكمال، فإن رذيلة الظلم أحط دركات النقصان. والظلم (كما ذكر الراغب في مفرداته) هو: "وضع الشيء في غير موضعه المختص به، إما بنقصان أو بزيادة وإما يعدول عن وقته أو مكانه... والظلم يقال في مجاوزة الحق..... ويقال فيما يكثر وفيما يقل من التجاوز.. ولهذا يستعمل في الذنب الكبير وفي الذنب الصغير"^(٣). ولقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم أتباعه بتحري العدل، ونهاهم في

١- الشيخ/ أبو بكر الجزائري - مرجع سابق - ص ١٦٥.

٢- الشيخ/ أبو طالب المكي - قوت القلوب - الجزء الثاني، مشار إليه لدى: تكتوز/ حسن الشراقوي - المرجع السابق - ص ١٣٧.

٣- الشيخ العالم/ الراغب الأصفهاني - المفردات في غريب القرآن - ص ٣١٥.

كثير من أحاديثه الشريفة عن الظلم. وفي الحديث القدسي الذي رواه النبي صلى الله عليه وسلم عن رب العزة. يقول الله عز وجل: (يا عبادي أنى حرمت الظلم على نفسي وجعلته بينكم محرماً فلا تظالموا.....).

والتزام العدل في الأقوال وفي الأفعال وفي الأمور المادية التي يسهل وزنها وضبطها، وفي الأمور العقلية والمعنوية التي يصعب وزنها، ويحتاج ضبطها إلى جهد شديد، والتزام العدل في كل ذلك يتحقق عند من أعطاهم الله تعالى الإيمان القوى والعزم القوي العاقل الراجح والعلم النافع والقلب الشجاع الثابت على الحق.

• سادساً - [سمة الصدق]:

كلمة الصدق من الكلمات التي تطرق السمع فيرتاح لها القلب وتشرح بها النفس وتهفو إليها المشاعر. لأنها كلمة جميلة تدل في أصلها اللغوي على القوة والثبات. يقال: رمح صدق، أي: صلب متين. والصدق بفتح الصاد مع التشديد: الكامل من كل شيء.

وقد عرف العلماء الصدق بأنه مطابقة ما ينطق به اللسان لما هو مستكن في القلب والوجدان، وبذلك يكون القول تام الصدق. أما إذا قال الإنسان كلاماً بلسانه يخالف ما في ضميره وما في نفسه فلا يكون صادقاً، بدليل أن المنافقين كانوا يقولون بالمنتهم للرسول صلى الله عليه وسلم نشهد إنك رسول الله، ومع هذا كذبهم الله تعالى ولعنهم لأنهم يقولون بالمنتهم ما ليس في قلوبهم^(١).

والصدق هو مطابقة الخبر للواقع^(٢). وللصدق ثمرات طيبة يجنيها الصادقون منها راحة الضمير وطمأنينة النفس والبركة في الكسب وزيادة الخير، والفوز بمنزلة الشهداء والنجاة من المكروه.

١- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي- مرجع سابق - ص ٢٢٩.

٢- دكتور/ مصطفى مراد - مرجع سابق - ص ١٠٦. وأيضاً: الشيخ/ أبو بكر الجزائري - مرجع سابق - ص ١٧٣.

والإنسان العاقل لا ينظر إلى الصدق كخلق فاضل يجب التخلق به لا غير، بل إنه يذهب إلى أبعد من ذلك، يذهب إلى أن الصدق من مميزات إيمانه ومكملات إسلامه إذ أمر الله تعالى به، وأثنى على المتصفين به، كما أمر به الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم وحث عليه ودعا إليه. ما يتعلق به الصدق: يرى الأمام الترمذي أن الصدق يتعلق بناحييتين، ناحية عقلية وأخلاقية^(١):

- فالصدق من الناحية العقلية: يعنى العدل والعدل أساس المعرفة.
- وأما الصدق من الناحية الأخلاقية: فإنه يعنى الحق والحقيقة. وبذلك يكون الصدق صورة متكاملة للعالم من الناحية العقلية والسلوكية، أو من حيث العلم والعمل، أو من حيث الذات والموضوع. فالصدق صورة متطورة للمعرفة تبدأ من الحق وتنتمى إليه.
- وللصدق مقومات ثلاثة هي^(٢):

المقوم الأول - المثل العليا: يختلف كل إنسان عن الآخر في ميوله واستعداداته وقدراته، وبالتالي حظه في المثل العليا، وأكثر الناس صدقاً أكثرهم تأملاً في هذه المثل، والتأمل يعاون الإنسان في التعرف على الفضائل، والتخلق بكارم الأخلاق، التي قمتها التخلق بالأخلاق والصفات الحميدة كالرحمة والبر والصدق والحكمة والعطف والإحسان والعلم.....، وغير ذلك من الأسماء والصفات للذات الإلهية، التي إذا جعلها الإنسان قدوة له فإنها تعيده للحياة المطمئنة، وتزوده بالحق الاجتماعي الفاضل، وكلما رسخت هذه المثل في نفسه كلما زادت حكمته وفضله ومروءته.

المقوم الثاني - علم الأسرار: ينصب الصدق هنا على علم الأسرار الذي هو علم الله تعالى بالغيب، وذلك أصل اليقين والإيمان الذي يربط

١- دكتور/ عبد المحسن الحسيني - المعرفة عند الحكم الترمذي - القاهرة - دار الكتاب العربي - ص ٢٧٣.

٢- دكتور/ حسن الشرقاوي - مرجع سابق - ص ١١٦، ١١٧.

بين الحياة والاعتقاد والسلوك الأخلاقي للإنسان، بحيث لا يشكك الإنسان في صدق طريق الله تعالى وفي الإيمان به جل وعلا.

المقوم الثالث - البصيرة: هي من مقومات الصدق، وتعتمد البصيرة اعتماداً تاماً على العنصرين السابقين وهما المثل العليا وعلم الأسرار، أي تعتمد على أخلاق الفرد، وعمق تأمله في حقائق الكون من ناحية وفي الإيمان واليقين بعلم الله والغيبات، فينتج علم الفراسة، والمتفرس يتمثل الصورتين الأخلاقية والاجتماعية من منطلق على قدر بصيرته، فيتشكك المعاني الغامضة التي تدق على غيره من أصحاب الحس والعقل.

والبصيرة بهذا المعنى ملكة يحظى بها العارف أساسها الصدق، فيدرك الموضوعات الخارجية إدراكاً حقيقياً، وبهذا المعنى تكون البصيرة كالصدق إلا أنها تختلف عن الصدق في الدرجة والقوة، كما أنها تختلف من إنسان إلى إنسان بحسب صدقه، إذ أنها ليست عامة، إنما هي ملكة ذاتية يختص بها أهل الصدق أصحاب البصائر.

سابعاً - [خلق الرحمة]:

من الكلمات الجميلة التي يرتاح لها القلب، وتحبها النفس، وتهفوا إليها المشاعر النقية، كلمة الرحمة التي تطلق في اللغة على الرأفة والركة والعطف والإحسان ولين الجانب^(١)، والرحمة هي شيء يمسك بالقلب يحمل الإنسان أن يتألم لألام الخلق ويحزن لأحزانهم ويعطى فقيرهم ويساعد ضعيفهم ويغيث ملهوفهم^(٢). قال تعالى: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ...)^(٣)؛ وإن كانت الرحمة في حقيقتها رقة القلب وانعطاف النفس المقتضى للمغفرة والإحسان، فإنها لن تكون دائماً مجرد عاطفة نفسية لا أثر لها في

١- فضيلة الدكتور/ محمد سيد طنطاوي- مرجع سابق - ص ٢٧٠.

٢- دكتور/ مصطفى مراد - مرجع سابق - ص ١٠٥.

٣- سورة آل عمران: الآية- ١٥٩.

الخارج، بل إنها ذات آثار خارجية ومظاهر حقيقية تتجسم فيها العفو والمغفرة والإغاثة والمساعدة^(١).

وفضيلة الرحمة في أعقها الأعلى، وفي شمولها المطلق صفة من الصفات الحُسنى لله رب العالمين، ولفظ الرحمن الذي وسعت رحمته كل شيء، ولفظ الرحيم الذي لا تنقطع رحمته لحظة عن خلقه، من أسماء الله الخالق عز وجل، وهذان اللفظان قد تكرر في القرآن الكريم عشرات المرات. وفضيلة الرحمة لا تتعارض مع التأديب الواجب، أو مع العقاب العادل الرادع لأن الخالق عز وجل وهو أرحم الراحمين، هو سبحانه الذي شرع العقوبات العادلة لصيانة نفوس الناس، ولصيانة أموالهم وأعراضهم، ولو ترك الناس دون حساب على جرائمهم وأخطائهم، لعمت الفوضى والفساد في الأرض.

وليست الرحمة حناناً لا عقل معه، وليست شفقة تنتكر للعدل والنظام، وإنما هي عاطفة عاقلة تضع الأمور في نصابها، فتحسن إلى من يستحق الإحسان وتحاسب وتعاقب من يستحق المحاسبة أو العقاب.

وهذه الرحمة: القسوة وتبذل الحس وغلظة القلب وتحجر المشاعر، وهي صفات قبيحة تدل على تغلغل الأنانية في نفس صاحبها. وقد ثم الله تعالى من قسمت قلوبهم نمأً شديداً.

• ثامناً - إخلق التواضع:

من الخصال الحسنة التي يُحسن أن يتمتع بها المرء خلق التواضع، فيكون متواضعاً في غير مذلة ولا مهانة، والتواضع يكون ليرتفع المرء ويعلو، ولا يتكبر لئلا يسقط في هاوية غروره. والتواضع من الأخلاق المثالية والصفات العالية، وعندما يصفى العاقل بأذنه وقلبه إلى هذه الأخبار الصادقة من كلام الله تعالى، وكلام رسوله صلى الله عليه وسلم في الثناء

١- الشيخ/ أبو بكر الجزائري - مرجع السابق - ص ١٦٦.

على المتواضعين مرة، وفي ذم الكبر والمتكبرين مرة أخرى، وطورا في الأمر بالتواضع، وآخر في النهي عن الكبر، فكيف لا يتواضع ولا يكون التواضع خلقا له، وكيف لا يتجنب الكبر. قال الله تعالى: (وَلَا تَمَسَّ فِي الْأَرْضِ مَرْحًا إِنَّكَ لَنِ تَخْرِقُ الْأَرْضَ وَلَنْ تَبْلُغَ الْجِبَالَ طُولًا)^(١). وبذلك يأمرنا بالتواضع، ويرفع المتواضع درجات ويجزيه بأحسن الجزاء.

• تاسعا - [سمة طلب العلم]:

نحن الآن في عصر لا تتنافس فيه الأمم بضخامة أجساد أبنائها ولا بسعة أرضها، ولا بكثرة تعدادها، وإنما نحن الآن في عصر العلم. في العصر الذي تتنافس فيه الأمم وتتباهى، بوفرة العلم بين أبنائها ورجاحة العقول وجودة الأفكار، وبالتقدم والرقى في شتى ألوان الاختراع والابتكار والفكر، وفي غير ذلك من ثمرات البحث والدراسة والإطلاع والقراءة، والتأليف في مختلف العلوم الدينية والتربوية والاجتماعية والطبية والهندسية والفلكية والاقتصادية، وهذا كله لا يتيسر لأي أمة إلا بالتبحر والرسوخ في مختلف العلوم، التي أخرجت روائع العقل وعبقريات الفكر الإنساني. والعلم هو الحياة للإنسان، وخير دعاء يتضرع به الإنسان إلى الخالق عز وجل أن يسأله المزيد من العلم، وأنه مهما أوتى من علم فهو قليل، قال تعالى: (فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَمَّا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَى إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا)^(٢).

وتجارب الحياة علمت العقلاء إن أوسع الناس علما هم المتواضعون، الذين يقضون معظم أوقاتهم في الاستزادة من العلم النافع دون ضجيج أو تفاخر، وأن أكثر الناس ادعاء للعلم والمعرفة، هم أنصاف المتعلمين ممن لا يعرفون من العلم إلا القشور دون اللباب^(٣).

١- سورة الإسراء - الآية: ٣٧.

٢- سورة طه - الآية: ١١٤.

٣- الدكتور/ محمد سيد طنطاوي - مرجع سابق - ص ٢٦٧.

وعندما نتحدث عن طلب العلم فالمقصد هنا العلم بمعناه العام، كل علم يخدم الحق وينشر الفضائل ويعود على الناس بما ينفعهم في دينهم وفي دنياهم، لا فرق في ذلك بين العلوم الشرعية واللغوية والطبية والرياضية والقانونية والأمنية، وغير ذلك من شتى ألوان العلوم التي لا تتنافى مع شريعة الله تعالى ومع مكارم الأخلاق التي بعث الرسول صلى الله عليه وسلم لإتمامها وحث عليها.

إن طلب العلم خلق عظيم وهو يرفع من شأن صاحبه، وقد أشرنا إليه في السمات الأخلاقية المطلوب أن يتحلى بها ضابط الشرطة، لأن له مردود إيجابي في شخصية ضابط الشرطة المأمولة بتقفه ويعلمه ويرفع من شأنه، ويمنحه قوة في مواجهة الخارج عن القانون الرافض للنظام الاجتماعي، الساعي إلى الأجرام، هذا المارق يأخذ بالعلم ولكن من أجل الخراب والدمار وإشاعة الفوضى، وفرض نظم خارجة عن الشرعية، لذا فإن المواجهة بين الطرفين إنما تكون بالعلم والفكر.

• عاشرا - [سمة القوة]:

فضيلة القوة هي شرف تنصر الحق وتخذل الباطل، ولفظ (القوة) يدل على الصلابة والمتانة، ويطلق على الأشياء المادية والحسية، قال تعالى: (اللَّهُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ ضَعْفٍ ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ ضَعْفٍ قُوَّةً ثُمَّ جَعَلَ مِنْ بَعْدِ قُوَّةٍ ضَعْفًا وَشَيْبَةً يَخْلُقُ مَا يَشَاءُ وَهُوَ الْعَلِيمُ الْقَدِيرُ)^(١)، وهذه الآية الكريمة جمعت مراحل خلق الإنسان بصورها الحسية المتنوعة والمشاهدة. ويطلق لفظ (القوة) كذلك على الأشياء المعنوية كقوة العزيمة وقوة الإرادة، يقول تعالى: (وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَكُمْ وَرَفَعْنَا فَوْقَكُمُ الطُّورَ خُذُوا مَا آتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَادْكُرُوا مَا فِيهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ)^(٢).

١- سورة الروم - الآية: ٥٤.

٢- سورة البقرة - الآية: ٦٣.

وقد جاء في الحديث الشريف الصحيح الذي رواه الإمام مسلم عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (المؤمن القوى خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف وفي كل خير).

والقوة الفاضلة العاقلة الرشيدة، لا تتبع إلا من العقيدة القويمة المكنة السليمة، لأن هذه العقيدة متى استقرت في النفس ورسخت في القلب، جعلت صاحبها إذا تكلم كان قوياً في حجته وبيانه، وإذا كلف بعمل من الأعمال كان قوياً في أدائه بالطريقة التي تجعله ممن رضي الله عنهم ورضوا عنه، وإذا أتجه إلى سلوك ما كان واضحاً في سلوكه، قوياً في أخذه وعطائه. هذه العقيدة القويمة السليمة، تجعل صاحبها يؤمن بما أستقر في عقله وفكره وقلبه، إيماناً لا مكان معه للتردد أو الارتياب، وتلك هي القوة الراسخة.

وضابط الشرطة القوى في عقيدته وفي خلقه وقوله وعمله، وفي كل سلوك يسلكه وكل موقف يتخذه، له سمات ومناقب يتحلى بها ولا يتخلى عنها، فمن سماته أنه يعامل الناس بوضوح ومكاشفة إن رآهم على الحق قد سلب منهم وقف إلى جانبهم، وإن رآهم على غير ذلك تعامل معهم في نطاق الشرعية القانونية. ومن سماته أنه يباشر الأسباب التي شرعها الله تعالى للنجاح بكل إخلاص وإتقان وإحكام. ثم بعد ذلك يترك النتائج لله عز وجل يسيرها حسب إرادته ومشئته، ولا يكون من أولئك الذين يقصرون في واجب من الواجبات، فإذا ما أخفقوا في مسعاهم اعتذروا بالمعاذير الواهية، وتلمسوا الأسباب الغير مرضية. والشخصية القوية هي المأمولة في ضباط الشرطة كما سبق وأوضحنا الدراسة، في السمات الذاتية لضباط الشرطة.

الفصل الثاني

شخصية ضابط الشرطة والمهام الوظيفية

تتسم وظيفة ضابط الشرطة بخصوصية تميزها عن غيرها من سائر الوظائف الأخرى، وتأتي هذه الخصوصية بتميز تام لشخصية ضابط الشرطة الذي يقوم بأعبائها، تلك الوظيفة التي تتصل اتصالاً وثيقاً بحماية الأرواح والأموال والأعراض، ويشمل دورها مهام وظيفية متنوعة منها إشاعة الطمأنينة والسكينة والأمن لدى أفراد المجتمع، الأمر الذي أدى إلى تدخل ضابط الشرطة الدائم في حياة المواطن، حيث يتعامل معه في شتى مجالات الحياة، ويختص ضابط الشرطة أثناء أدائه لمهام وظيفته، بالعمل على استقرار النظام العام وهذا هدف أساسي، بالإضافة لأهداف وغايات أخرى منها منع الجريمة قبل أن ترتكب، وضبط مرتكبيها في حالة وقوعها، ويستتبع ذلك منح ضابط الشرطة بعض السلطات وتخويله بعض الاختصاصات.

ولقد كان لاتساع مفهوم النظام العام وما يشمله من أعمال الضبط، وكذا تطور مفهوم الجريمة، وتزايد العوامل المسببة للسلوك الإجرامي، أن اتسعت وظيفة الشرطة وتنامت سلطات ضابط الشرطة، وكان من الطبيعي أن يواكب ذلك زيادة في مسئوليات ضابط الشرطة، تلك الزيادة التي تتم في نطاق ضوابط وحدود تلتزم بها هيئة الشرطة.

❖ مفهوم الضبط:

ويقصد بالضبط تنظيم المجتمع تنظيمًا وقائيًا، يكفل أمنه وسلامته من الأخطار، ومن تلك التي عسى أن يأتيها الأفراد، والتي تؤدي إلى الإخلال بالنظام العام في المجتمع. والضبط بهذا المفهوم نوعان:

- الأول: الضبط الإداري ويهدف إلى منع أي إخلال بالأمن والسكينة والصحة العامة.

- النوع الثاني فهو الضبط القضائي الذي يرمى إلى التقيب عن الجرائم المرتكبة، والتحري عن مرتكبها وجمع الاستدلالات اللازمة، لإثبات الاتهام ورفع الدعوى الجنائية^(١).

❖ أنواع الضبط:

تقوم الدولة الحديثة، في سبيل أداء مهامها في حفظ كيان الدولة وبقائها، بوظيفتين رئيسيتين:

الأولى: هي وظيفة الضبط الإداري. (La Police administrative)

والثانية: هي وظيفة الضبط القضائي. (La police Judiciaire)

أما الوظيفة الأولى: الضبط الإداري فجوهرها اتخاذ ما يلزم في سبيل منع الجريمة قبل وقوعها، وذلك بالسهر على الأمن العام واتخاذ احتياطات تأمينية، عن طريق تنفيذ ما تقضى به القوانين واللوائح التنفيذية، واتخاذ التدابير الكفيلة بمنع الجرائم قبل وقوعها^(٢).

أما الوظيفة الثانية: الضبط القضائي وتنشط الدولة لأداء تلك الوظيفة بعد وقوع الجريمة فعلاً، وجوهرها التحري عن الجريمة والبحث عن مرتكبها، وجمع العناصر اللازمة للتحقيق في الدعوى. ومقتضى الضبطية القضائية أنه بعد فشل الضبط الإداري، في إدراك الغاية منه وهو منع الجريمة قبل وقوعها، تنتهي وظيفته في الحال لتبدأ في تلك اللحظة وظيفة الضبط القضائي، في جمع الاستدلالات اللازمة لتحقيق وضبط الجريمة والمجرم^(٣). و الضبطية القضائية بهذا المعنى تعتبر من الأجهزة المساعدة

١- دكتور/ هلالى عبد الملاه احمد - المركز القانوني للمتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي * دراسة مقارنة بالفكر الجنائي الإسلامي - القاهرة - دار النهضة العربية - ط٢ - سنة ٢٠٠٤ - هامش ٨٤١ - ص ٤٥٨.

٢- دكتور/ محمد زكى أبو عامر - الإجراءات الجنائية - الإسكندرية - دار المطبوعات الجامعية - سنة ١٩٨٤ - ص ١١٥.

٣- دكتور/ محمد زكى أبو عامر - المرجع نفسه - ص ١١٦.

للسلطة القضائية في أداء مهامها في نشر العدالة في المجتمع^(١).

وجدير بالذكر أن الضبط بمعناه العام ينصرف إلى الضبط الإداري، والذي يعنى تنظيم الدولة تنظيمًا وقائيًا يكفل أمن المجتمع وسلامته واستتباب النظام فيها، وفقا لهذا التنظيم الوقائي^(٢). إذ تنظر الدولة (السلطة الشرعية) إلى الأخطاء التي عسى أن يأتيها الأفراد، والتي قد تؤدي بالتالي إلى الإخلال بالنظام العام في المجتمع، فتعمل على قمعها قبل وقوعها^(٣).

❖ التمييز بين الضبط الإداري والضبط القضائي:

لم يكن التمييز بين نوعي الضبط واضحاً ودقيقاً في الحياة العملية، ومرد ذلك إلى اعتبارين:

الأول: أن إجراءات الضبط الإداري والضبط القضائي متداخلة، فالوظيفتان متلاستان لدرجة أنه يصعب في بعض الحالات الفصل بينهما، كما أنه يحدث - في الواقع - خطأ كبيراً بين الوظيفتين، ويرجع ذلك إلى أن القانون يجمعهما في كثير من الأحيان في يد واحدة^(٤).

الثاني: قد يناط برجال الإدارة ممن منحهم القانون صفة الضبطية القضائية، في كثير الأحيان وظيفة الضبط القضائي، بجانب عملهم بالضبط الإداري، فالتمييز بين الوظيفتين في العمل عسير.

١- دكتور/ هلالى عبد الله احمد - المرجع السابق - ص ٤٥٨.

Voir aussi en ce sens :

-Fou RNIER (Georges): " L'acte Policier Judiciare ". These Rennes I, 1979.

- L EMONDE (Marcal): " Police et Justive . Etude Theorique et pratique de rapports entre La magistrature et La Police Judicaire en France These Loyn 1975.

-DEBIS (G): " L'Enquete Preliminare " These Aix Harseilli 1973.

-CASERIS (Rene): "La Gendarmerie dans L'exercise de ses fonctions Police Judicaire Theses", Paris II. 1972.

٢- دكتور/ إبراهيم حامد طنطاوى - مرجع سابق - ص ٥٧.

٣- لواء دكتور/ عصمت علي - مرجع سابق - ص ٤٤.

٤- دكتور/ حسنى درويش عبد الحميد - الفصل بين الضبط الإداري والضبط القضائي - مجلة المحاماة - عدد ٥، ٦ - السنة ٦٦ - مايو ويونيه ١٩٨٦ - ص ٤٥.

ومع تطور الحياة وزيادة مشكلاتها وتعرض المجتمع لتيارات مختلفة، سواء سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو دينية أو ثقافية أثرت هذه التيارات على الكيان الاجتماعي وأفرزت أنشطة إجرامية مختلفة ومتعددة، بدت معها مصلحة عملية وقانونية للتمييز بين الضبط الإداري والضبط القضائي، وذلك لتحديد مجالات الاختصاص والمسئولية ومدى خضوع تلك الإجراءات لمراقبة القضاء^(١).

تقسيم:

عندما يمارس ضابط الشرطة مهما وظيفته المتنوعة ما بين أعمال الضبط الإداري ومهام الضبط القضائي، فمن الأهمية أن تتسم شخصيته ببعض من الخصائص والسمات التي تمكنه من أداء هذه الأعمال والمهام بكفاءة عالية، وتتوحد وتتباين هذه السمات عندما يمارس عمله في الظروف العادية، عن الظروف الطارئة التي يواجه فيها أزمة أو كارثة، حيث يكون المطلوب في ذلك التوقيت - بالإضافة لسمات الشخصية الأساسية في الظروف العادية - سمات أخرى، تتحلى بها شخصية الضابط ليستطيع مواجهة المواقف الطارئة، بما يحمل من مسمى سواء أكان أزمة أو كارثة.

مع مراعاة أن المطلوب من ضابط الشرطة في مواقف الأزمات ليس مجرد المواجهة فقط، بل أن تحقق هذه المواجهة النجاح المطلوب لتخطئ هذه الأزمة بما تحمله من نتائج وآثار. وبناء على ذلك سوف تنقسم دراستنا لشخصية ضابط الشرطة في نطاق الوظيفة إلى:

المبحث الأول: التوصيف القانوني لوظيفة ضابط الشرطة.

المبحث الثاني: شخصية ضابط الشرطة والمهام الأمنية.

المبحث الثالث: شخصية ضابط الشرطة والضبطية القضائية.

المبحث الرابع: شخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات والكوارث.

١- دكتور/ محمد زكي أبو عامر - مرجع سابق - ص ١١٦ - هامش ٥.

المبحث الأول

النوصيف القانوني لوظيفة ضابط الشرطة

أولاً - القانون المنظم لوظيفة ضابط الشرطة:

حدد المشرع في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في مادته الأولى فقرة (١) من هم العاملين المدنيين بالدولة، بأن حدد من تسري عليهم أحكام هذا القانون، ثم استنتى النص - من الخضوع لأحكامه - العاملين المدنيين بالدولة إذا كانت هناك قوانين أو قرارات خاصة تنظم توظيفهم، أو غير ذلك من المسائل. وفي ذات المادة الفقرة (٢) ذكر المشرع أن من أمثلة هذه الفئات ضباط وصف وجنود هيئة الشرطة.

وعن سبب خضوع هذه الفئات لقوانين وقرارات خاصة بهم، فمرد ذلك طبيعة المهام التي تكلف بها هذه الفئات.

ثم تضمنت المادة الثامنة من القانون: "تضع كل وحدة - وزارة - هيكل لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة" وتضع كل وحدة - وزارة - جدولاً للوظائف مرفقاً به بطاقات وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والإشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها، وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية، وتقييمها بأحادي الدرجات المبنية بالجدول رقم (١) (جدول التقسيم الموضوعي للوظائف وربط الوظيفة بالدرجة المالية التي يخصصها القانون لها).

ونظراً لتمييز الوضع بشأن وظيفة هيئة الشرطة وخصوصيتها وما تتمتع به من مواصفات خاصة، فقد خص المشرع شاغلي هذه الوظائف بقانون خاص بهم، ومن المتيقن به أن المشرع تطلب خصائص وسمات معينة في ضابط الشرطة الشاغل لوظيفة الضبطية، فأقر له قانون خاص به كما وضعه في كادر خاص. ويؤكد ذلك اعتناق المشرع لنظام موضوعي للوظائف هو (التسكين الوظيفي).

ويقصد به (التسكين) كاصطلاح وظيفي إيجاد الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة له. ويتحقق ذلك التناسب بأن تتوافر في الموظف الشروط اللازمة لشغل الوظيفة، ومن أجل تحقيق التسكين الوظيفي بشكل دقيق أوجد المشرع نظاما موضوعيا للوظائف^(١).

وقد تناول القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة فئة ضباط الشرطة في الباب الثاني منه، وتضمن النص على كل ما يتعلق بهم ابتداء من التعيين، ثم التقارير والترقيات والعلاوات، ثم البدلات والحوافز والنقل والندب، والإعارة والبعثات والأجازات، ثم أوضح القانون واجبات الضباط، ونظام التأديب، والإحالة إلى الاحتياط انتهاء بنهاية الخدمة، وذلك من خلال تسعة فصول، وتناول ذلك في المواد من ١٢ إلى ٧٥ من القانون.

ثانيا - التسكين الوظيفي لضباط الشرطة:

لضمان أن يكون ضباط الشرطة متمتعاً بسمات وخصائص تؤهله لوظيفة (ضباط الشرطة)، نصت المادة ٦ من قانون هيئة الشرطة على أن:

" يكون تعيين ضباط الشرطة من خريجي كليات أكاديمية الشرطة^(٢)، ويعين الضباط من خريجي كلية الشرطة لأول مرة في رتبة ملازم. ويستحق مرتبه من تاريخ تسلمه العمل.....".

كما نصت المادة ٧: " يؤدي ضباط الشرطة عند بدء تعيينهم وقبل مباشرة أعمال وظائفهم يمينا أمام وزير الداخلية بالنص الآتي: ((القسم بالله العظيم. أن أحافظ على النظام الجمهوري. وأن احترم الدستور والقانون. وأرعى سلامة الوطن. وأؤدي واجبي بالذمة والصدق))). وهذا القسم يدخل الولاء والانتماء إلى نفس الضباط، ويكمل إطار السمات الشخصية التي يتحلى بها، بالإضافة إلى عمق إحساسه بوطنه وحرصه على سلامته وأمنه.

١- هشام زوين - موسوعة العاملين المدنيين بالدولة (في ضوء الفقه والقضاء والتشريع) - الجزء - دار السماح للنشر والتوزيع - ط أولى - سنة ٢٠٠٤ - ص ٣٧.

٢- الفقرة الأولى مستبدلة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١.

وبنصر القانون قصر المشرع مهنة وظيفة ضابط الشرطة على خريجي كلية الشرطة وذلك لضمان تميز الشخصية بسمات معينة^(١).

ثالثاً - الأسلوب الحالي لتعيين ضباط الشرطة:

نصت المادة السادسة من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على أن: " يكون تعيين ضباط الشرطة من خريجي كلية الشرطة، ويعين الضابط لأول مرة في رتبة ملازم"^(٢).

١- وقد نصت المادة ١١٤ من قانون هيئة الشرطة على أنه: " يسري على أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وفي قانون التأمين الاجتماعي ". مستنبطه بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨. إذ أن الأساس هو خضوع أعضاء هيئة الشرطة لقانون العاملين المدنيين إلا إذا وجد قانون خاص يقرر الخضوع لأحكامه، ويسري الأصل العام في الخضوع لقانون العاملين بالدولة في حالة عدم التعارض بين الأحكام.

٢- من الأنظمة السابقة لتعيين ضباط الشرطة:

أ- معاونو الإدارة: في عام ١٨٣٣ قسم محمد علي باشا كل قسم بوليس إلى أخطاء، وعين على كل خط حاكماً سماه معاون الإدارة، ثم اختفت هذه التسمية ولكنها عادت لما روى إنشاء وظائف معاوني الإدارة، بقصد التمهيدي لتقسيم البوليس إلى قسمين منفصلين أحدهما نظامي والأخر إداري، وكان القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩١١ الخاص بنظام مدرسة البوليس والإدارة ينص على أن هذه المدرسة معدة لتخريج ضباط البوليس ومعاوني الإدارة، كما نص نفس القانون في المادة ٢٥ على منح كل تلميذ نجح في الامتحان شهادة تؤهله للاستخدام في وظيفة معاون إدارة أو ملاحظ بوليس. (ملاحظ البوليس هو ضابط الشرطة برتبة ملازم تحت الاختبار طبقاً للمسمى في القانون الحالي). ولما رُوي أن تكون فئة معاونو الإدارة نواة لاختيار مأموري مراكز من بينهم، تقرر عام ١٩٣٣ رفع مستواهم الثقافي، فاشتراط الالتحاق بوظيفة معاون الإدارة الحصول على شهادة الليسانس في الحقوق. وكان القانون ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ أول قانون خاص يصدر بنظام هيئات البوليس واختصاصاتها، وتضمن في مادته الأولى معاونو الإدارة من بين موظفي هيئة البوليس. ثم نصت المادة ١٣ ف ١ على تعيين معاونو الإدارة من بين الحاصلين على شهادة الليسانس في الحقوق الذين يتخرجون من قسم الإدارة بكلية البوليس الملكية. وقد درجت الوزارة على تعيين الحاصلين على شهادة الليسانس في وظيفة معاوني الإدارة دون الالتحاق بالكلية. واستمر هذا النظام حتى صدر القانون ٢٣٤ لسنة ١٩٥٥ بنظام هيئة البوليس.

ب- الضباط المرقون من بين الكونستبلات: كان من ضمن هيئة الشرطة الكونستبلات، وهي فئة كانت تتخرج من قسم بكلية البوليس يلتحق به الحاصلون على شهادة الإعدادية لمدة سنتين ثم يتخرج بدرجة كونستبل، يرقى بعد ذلك بشروط معينة إلى كونستبل ممتاز، وقد ألغي هذا القسم -

ونظرا لإنشاء أكاديمية الشرطة بالقانون ٩١ لسنة ١٩٧٥م، وإنشاء كلية الضباط المتخصصين بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٦م، فقد تم تعديل هذه المادة لتعدد الكليات التي تخرج الضباط في نطاق أكاديمية الشرطة، حيث تم استبدال الفقرة الأولى من المادة السادسة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١م، وأصبح نصها: " يكون تعيين ضباط الشرطة من خريجي أكاديمية الشرطة، ويعين الضابط من خريجي كلية الشرطة لأول مرة برتبة ملازم.....".

وقد استحدثت المادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة، نظام يسمح بترقية أمناء الشرطة والمساعدين إلى فئة الضباط. وعلى ذلك فإن تعيين الضباط يتم حاليا من ثلاثة مصادر نص عليها القانون ببيانها:

أ - ضباط الشرطة من خريجي كلية الشرطة (المادة السادسة فقرة أولى):

وهم العنصر الأكثر عدداً في فئة ضباط الشرطة (الغالب)، حيث يتم التحاقهم بكلية الشرطة وذلك بناء على حصولهم على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، طبقاً للشروط التي أوردتها المادة ١٠ من القانون ٩١ لسنة ١٩٧٥ بشأن إنشاء أكاديمية الشرطة، ومدة الدراسة بالكلية أربع سنوات، يحصل خلالها الخريج على ليسانس الحقوق وليسانس علوم الشرطة.

= بمقتضى قانون كلية البوليس الصادر في عام ١٩٥٣، كما انقضت فئة الكونستبلات نهائياً بعد إلغاء انقسم الخاص بهم في كلية الشرطة، وأيضاً بترقية بعضهم إلى رتب الضباط، أو بالإحالة إلى المعاش. ولم ينص القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ عليها.

ت- الضباط المرفقون من بين مساعدي الشرطة: أجازت م ٣٦ من القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ ترقية الوصول إلى رتبة الملازم الثاني بموافقة المجلس الأعلى للبوليس، بشرط أن يكون قد قام بخدمات ممتازة لصالح الأمن العام، وأن يكون قد أمضى في خدمة البوليس النظامي مدة لا تقل عن عشر سنوات، على أنه لا يجوز أن تتعدى الترقية رتبة الملازم الأول، وألا تزيد نسبة الترقى على ٥ / ٠ من المجموع، وقد ألغى قانون هيئة البوليس رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥٥ ترقية هذه الفئة. وكانت هذه الفئة تسمى الصولات ثم عدلها القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ إلى اسم المساعدین وهو الاسم الدارج حالياً، وطبقاً للقانون الحالي وطبقاً لآخر الإحصائيات الرسمية المتاحة كان عدد ٦٤ ضابط شرطه أساسهم معاون إدارة وكونستبل. (بيان بحالة الضباط العاملين بالخدمة، صادر من الإدارة العامة لشئون الضباط في ١/٨/١٩٩٥ - غير منشور).

ب - خريجو الضباط المتخصصين:

حيث يلتحق الدارسون الحاصلون على مؤهلات عليا من الجامعات المصرية بتخصصات من كليات معينة، حسب احتياج جهاز الشرطة من هذه التخصصات (طب أسنان - الطب البشري - الصيدلة - الهندسة - التجارة - العلوم - التربية الرياضية - الطب البيطريإلى غير ذلك). وينتظم هؤلاء الدارسون في الدراسة لمدة عام يحصلون خلاله على دبلوم العلوم الشرطية، ويكون منهج الدراسة العلوم الشرطية والقوانين المتعلقة بالعمل الشرطي، وتدريبات عملية وعسكرية، وقد نص قانون هيئة الشرطة على هذه الفئة في (المادة ٦ الفقرة ١).

كما استحدثت أكاديمية الشرطة نظام الشرطة النسائية، حيث قبل قسم الضباط المتخصصين دفعات من خريجات الجامعات، من الحاصلات على مؤهلات التخصصات التي يحتاجها العمل في جهاز الشرطة، واعتبارا من عام ١٩٨٦/٨٥ تم تخريج دفعات من الضابطات من نواة الشرطة النسائية المصرية، لأول مرة في تاريخ الشرطة المصرية بل والعربية.

ت - الضباط المعينون من فئتي أماناء ومساعدى الشرطة الحاصلين على شهادة ليسانس الحقوق:

نصت المادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة فقرة أولى على أنه:
"إذا حصل أمين الشرطة على إجازة الحقوق بعين ضابطا برتبة ملازم....".
كما أوردت ذات المادة الشروط اللازمة لهذا التعيين فنصت على أنه:
"..... متى كانت حالته الوظيفية تتيح له ذلك على ألا تقل مدة خدمته عن ثمان سنوات في وظيفة أمين، أو ثلاث عشر سنة في هيئة الشرطة. ويحتفظ بمرتبه إذا كان يجاوز بداية مربوط رتبة ملازم بعد اجتيازه فرقه بأكاديمية الشرطة. يحدد مدتها وشروطها وزير الداخلية^(١).

١ - الفقرة الأولى مستبدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ - الجريدة الرسمية - العدد ٢٩ في ٢٠ يوليو ١٩٧٨.

وأضافت المادة ١٠٣ في فقرتها الثانية: " ويحدد وزير الداخلية بعد اخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة شروط وأوضاع النقل من فئة الأمناء أو المساعدين إلى فئة الضباط ^(١) .

رابعاً - أمور دقيقه بين المصادر المكونة لفئة ضباط الشرطة:

بعض من الأمور القانونية التي ظهرت بين المصادر، التي يتم من خلالها تعيين ضابط الشرطة، من هذه الأمور:

• الأقدمية:

- بالنسبة للضباط خريجي كلية الشرطة (القسم العام): يتم تعيينهم لأول مرة برتبة ملازم. (مادة ٦ فقرة أولى من قانون هيئة الشرطة).

- الضباط المتخصصون (القسم الخاص): عند تخرجهم تنظم أقدميتهم المادة ٢٥ من قانون إنشاء أكاديمية الشرطة، حيث يوضع خريجوا قسم الضباط المتخصصين مع زملائهم من خريجي كلية الشرطة في كشف أقدمية واحد، مع احتساب أقدمية لهم تعادل الفرق بين سنوات الدراسة في الكليات التي تخرجوا منها بنجاح، وسنوات الدراسة المقررة بكلية الشرطة، ويتم تعيينهم بداية في رتبة ملازم أول ثم تحتسب الأقدمية في الرتبة التالية.

- ضباط الشرطة المعينون من الأمناء ومساعدى الشرطة: يتم تعيينهم لأول مرة في رتبة ملازم، مع التمتع بمزية خصها بهم القانون في المادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة، هي أنه يعين ضابطاً برتبة ملازم ويحتفظ بمرتبه إذا كان يجاوز بداية مربوط مرتب ملازم.

ويتضح بذلك الفرق بين الفئات الثلاث التي تعين في منصب ضابط

شرطة، فبعضهم يعين برتبة ملازم والبعض الآخر يعين برتبة ملازم أول،

١- تم استحداث نظام أمناء الشرطة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٦٩ بشأن تعديل أحكام قانون هيئة الشرطة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤، (الجريدة الرسمية - العدد ٥٠ - في ١٤ ديسمبر ١٩٦٩). هذا وقد صدر قرار وزير الداخلية رقم ١٢٨٣ لسنة ١٩٨١ في شأن شروط وأوضاع نقل أمناء ومساعدى الشرطة لكادر الضباط. (الجريدة الرسمية - العدد ١٨٨ - في ١٦ أغسطس ١٩٨١).

ومنهم من يتمتع بمزية مادية تفوق الآخرين بالرغم من التساوي في الرتبة، بالإضافة إلى عامل السن الذي يكون في بعض الحالات، غير متناسب بين الفئات الثلاث، ويظهر ذلك بوضوح في الفئة الثالثة التي يكون الضابط فيها أكبر سناً، من زملائه خريجي القسم العام والخاص.

• التأديب (تغيير الصفة لفئة الضباط):

تغيير صفة الموظف بهيئة الشرطة من فئة اقل إلى فئة ضابط الشرطة، تثير قضية في غاية الأهمية في مجال المسؤولية التأديبية. فطبقاً للأنظمة القديمة فإن رجال الإدارة والكونستبلات والصولات يمكن تغيير أوضاعهم بنقلهم إلى كادر الضباط، كما أن كلية الضباط المتخصصين في بداية نشأتها كانت تبذل العاملين المدنيين في الوزارة، وتعينهم في وظيفة ضابط شرطة عقب دراستهم، وفي النظام الحالي طبقاً للمادة ١٠٣ من قانون هيئة الشرطة، فإنه يمكن تعيين الضابط من فئتي الأمناء ومساعدى الشرطة، الحاصلين على إجازة الحقوق بالشروط والأوضاع السالف بيانها.

ويثور التساؤل عند النظر في المسؤولية التأديبية لأحد الضباط عن وقائع ارتكباها قبل تعيينه في فئة الضباط، أي أثناء فترة عمله أمين شرطة أو مساعد شرطة أو كونستابل، ذلك أن قواعد المسؤولية التأديبية بالنسبة للضباط تختلف تماماً عن قواعد المسؤولية التأديبية لمن سواهم^(١).

فأي قواعد يتم اتباعها في تعديل هذه المسؤولية التأديبية؟

أجاب مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة على ذلك، عند محاكمة أحد الضباط عن واقعه ارتكباها وهو أمين شرطة مقررًا:

" أن ذلك لا ينفى اختصاص هذا المجلس بمحاكمته، حيث أنه كان ضابطاً عند إحالته للمحاكمة التأديبية، وهو ما يعول عليه عند تحديد الجهة المختصة بالمحاكمة تطبيقاً لنص المادة ٥٧ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١، والتي تقضي باختصاص مجلس التأديب بمحاكمة الضباط.

١- دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ١٠٥.

والعبرة هنا بصفاتهم وقت الإحالة^(١)، والقول بغير ذلك يؤدي إلى مخالفة هذا النص، إذ يترتب عليه مثول أحد الضباط أمام المحكمة العسكرية المختصة بمحاكمة أمناء الشرطة^(٢)، وتوقع بالتالي العقوبات التي تنزلها على هؤلاء الأمناء، وهي تختلف في طبيعتها ومقدارها عن تلك التي توقع على الضباط وهو ما لا يستقيم مع صحيح القانون ".

وتجدر الإشارة إلى أن جميع ضباط الشرطة حالياً، وأيا كان أسلوب تعيينهم أو ترقية لهم لرتبة الضباط، يخضعون لقواعد موحدته في كافة المجالات المتعلقة بهم، من تأديب وترقي ونظام أجور وتنقلات إلى غير ذلك، وطبقاً لأحكام القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة.

خامساً - الوضع القانوني لضباط الشرطة:

تنص المادة الأولى من قانون هيئة الشرطة المستبدلة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١ على أن^(٣): "الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية، وتؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شئونها ونظم عملها ".

ثم أضافت ذات المادة في فقرتها الثانية: "وتتكون هيئة الشرطة من:

١- ضباط الشرطة.....".

فإذا كانت الشرطة بنص القانون هيئة مدنية نظامية، وذلك ورد أيضاً في نصوص الدستور (المادة ١٨٤)، فما هو الوضع القانوني لضباط الشرطة ؟

١- أما القرض الآخر فهو إحالة أمين الشرطة إلى المحكمة العسكرية عن تلك الواقعة قبل تعيينه ضابطاً فإنه أمر غير مقصور، لأن الإحالة إلى المحكمة العسكرية، تمنع طبيعتها من الترقية أو التعيين في فئة الضباط حتى يبت فيها. والوضع أن الواقعة تكتشف بعد تمام تعيين أمين الشرطة في كادر ضباط الشرطة.

٢- قرار مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة بتاريخ ١٨/٥/١٩٨٦ في الدعوى التأديبية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٥ - غير منشور.

٣- الجريدة الرسمية - العدد ٤٨٩ (تابع) - في ٥ ديسمبر ١٩٩١.

ضابط الشرطة هو موظف عام يخضع لقانون خاص ينظم وظيفته، كما نص على ذلك قانون العاملين المدنيين بالدولة في مادته الأولى بالفقرة الثانية: " لا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليها هذه القوانين والقرارات ". وفيما يلي بيان للمقصود بالموظف العام لأن في ذلك توضيحا للجانب الوظيفي لضابط الشرطة.

• تعريف الموظف العام: عرفت المادة الأولى في فقرتها الرابعة من قانون العاملين المدنيين بالدولة العامل بأنه: " كل من يعين في احدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحده ^(١) .

والمستفاد من هذا التعريف أن المشرع ربط بين مفهوم العامل المدني بالدولة ووجود وظيفة ذات مقابل محدد بموازنة الوحدة التي يعمل بها ^(٢) . فهذا ليس تعريف للعامل - الموظف العام - بقدر ما هو بيان لمسمى من يعمل في الوظيفة العامة. ولم يتضمن القانون تعريفا محددا للموظف العام، تاركا للفقه والقضاء ذلك.

ويمكن القول بأنه لا يوجد تعريف موحد للموظف العام في قانون العقوبات يقابل تعريفه المتفق عليه في القانون الإداري، وقد روى الاستقلال في ذلك إتباعا لذاتية قانون العقوبات من جهة، وتجنباً لأثار مرحلة التطور البالغة السرعة التي يمر بها القانون الإداري على ما يقتضيه التجريم من ثبات وقيين، ومن ناحية أخرى فإنه لا تطابق بين مفهوم الموظف العام في قانون العقوبات، حيث يتوسع المشرع في تحديد معنى الموظف العام،

١ - ورد في المادة الثاني من قانون العاملين المدنيين بالدولة: " في تطبيق هذا القانون يقصد بالوحدة (أ) كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة.

٢ - يراعى أن كلمة عامل الواردة بصلب المادة (١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة شحيحة الاستخدام والتداول، وإنما تستخدم كلمة موظف كبديل لها وتأخذ ذات الأحكام القانونية، ولا يعني ذلك سوي دوام الاعتياد على استخدام كلمة موظف كبديل - (هشام زوين - مرجع سابق - ص ١٤) .

وبين معناه في قانون الإجراءات الجنائية^(١). ولا صعوبة في تعريف الموظف العمومي فهو: " كل شخص يؤدي عملاً يتميز بصفة الدوام، وبأنه في خدمة مرفق عام أو مصلحة أو مؤسسة عامة "^(٢).

وفي نظر الفقه والقضاء الإداري يعتبر الشخص موظفاً عاماً إذا كان خاضعاً لأحكام القوانين واللوائح. ويكون كذلك إذا كانت علاقته بالحكومة لها صفة الاستقرار والدوام في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر أو بالخضوع لإشرافها^(٣). فالموظف العام هو الذي يطبق عليه القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة، كما يدخل في عداد الموظفين العموميين العاملون الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين خاصة مثل القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة^(٤).

وذهب جانب من الفقه إلى تعريف الموظف العام بأنه: " كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة، تتولى إدارتها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتوليته منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق "^(٥). فالموظف العام بذلك هو يد الإدارة في ممارسة نشاطها، وهو العنصر الأول في منظومة وسائلها^(٦).

١- دكتور/ أحمد فتحي سرور- الوسيط في قانون العقوبات (القسم الخاص) - القاهرة - المتحدة للنشر - سنة ١٩٧٩ - ص ١١٣.

٢- دكتور/ رمسيس بهنام - الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٨٦ - ص ١١.

٣- انظر حكم المحكمة الإدارية العليا قضيه رقم ٢٠٩-س-٢ بتاريخ ١٦/٦/١٩٥٦ - مجموعة المبادئ القانونية للمحكمة الإدارية العليا - س ١ - ص ٨٩٣ - ج حكم القضية رقم ١٠٠٠ س ٤ قضائية بتاريخ ١٧/١/١٩٥٩.

٤- دكتور/ رمسيس بهنام - المرجع السابق - ص ١٢.

٥- دكتور/ محمد أنس جعفر - الوسيط في القانون العام (القضاء الإداري) - القاهرة - دار النهضة العربية - ط ٢ - سنة ١٩٩٠ - ص ٢٠٥.

٦- دكتور/ محمد فؤاد عبد الباسط - القانون الإداري - الإسكندرية - دار الفكر الجامعي - سنة ١٩٩٦ - ص ١١٤.

وقد ذهب قضاء محكمة النقض إلى أنه:

"يراد بالموظف العمومي - بحسب قصد الشارع في المادة ١٠٩ مكرر عقوبات - كل شخص من رجال الحكومة بيده نصيب من السلطة العامة، فلا يدخل في هذا المعنى سوي رجال السلطة القضائية وكبار رجال السلطة التنفيذية والإدارية"^(١).

بينما عرفت المحكمة الإدارية العليا الموظف العام بأنه:

"الشخص الذي يعين بصفه مستقرة غير عارضة للمساهمة في عمل دائم، في خدمة مرفق عام، تدبره الحكومة المركزية أو السلطات الإدارية اللامركزية بالطريق المباشر"^(٢).

وبذلك يتضح أن ضابط الشرطة موظف عام في الدولة، لكنه يخضع لقانون خاص هو القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة، يقيد النص العام الذي شمله القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة، والذي يطبق على الموظفين العاملين بالدولة.

كما يتلاحظ أن ضابط الشرطة (وهو موظف عام) في التنظيم الإداري، ليس إلا عنصراً من عناصر التدرج أو السلم الإداري، الذي يبدأ من قمة الدولة (السلطة الإدارية) وينتهي بأدنى درجة إدارية. هذا التدرج هو المصدر الذي تتبع منه واجبات ضابط الشرطة (الموظف العام)^(٣).

١- نقض رقم ٢٠٥ لسنة ٢٩ ق- جلسة ٣٠ مارس ١٩٥٩ - مجموعة الأحكام- س ١٠ - رقم ٨١ ص ٣٦٤.

٢- حكم ٦ أبريل سنة ١٩٥٧ - مجموعة الأحكام - المحكمة الإدارية العليا - س ٢ - ص ٨٣٣، وأيضاً يراجع: نقض ١٥ فبراير سنة ١٩٦٦م - مجموعة الأحكام - س ١٧ - رقم ٢٧ - ص ١٥٢.

3 - Voir aussi en ce sens :

-Jaques Moreau, Droit.Public, Tome 2, Droit.administratif, 1995,P.884.

المبحث الثاني

شخصية ضابط الشرطة والمهام الزمنية

يمكن تعريف الشرطة بأنها: " ذلك النشاط الإداري الذي يحفظ للحياة الاجتماعية نظامها الطبيعي، فيوقف أو يمنع في أي مجال لها كل ضرر ينشأ أو يحتمل أن ينشأ من سلوك إنسان أو من قوى الطبيعة ". كأسد افلست من حديقة الحيوان أو كسيل جارف من مياه، فهو خدمة عامة ينظمها قانون خاص هو قانون البوليس^(١).

ويعتبر سلوكاً غير مشروع طبقاً للقانون أي سلوك ينجم عنه الضرر بالفعل أو يخشى منه حدوث الضرر، أي كل سلوك ضار وكل سلوك خطر، وكذلك أي سلوك يهدف إلى عرقلة عمل البوليس في سعيه لوقف الضرر أو إلى منع الخطر من أن يتمخض عن ضرر فعلي، وليس بلزوم في السلوك الضار أو الخطر المستوجب تدخل البوليس أن يكون جريمة في نظر القانون. بل إن أهم وظيفة للشرطة الضرب على كل سلوك ضار أو خطر يخشى أن يساهم في الإقضاء إلى جريمة، ولو لم تكن الجريمة قد نشأت منه بالفعل.

ومهارة ضباط الشرطة تقاس بقدرته على منع الجرائم قبل وقوعها أكثر مما تقاس بقدرته على كشف الجريمة وقاقلها بعد أن تكون الجريمة قد وقعت بالفعل، وبالتالي فإن أهم شرط لحسن أداء ضباط الشرطة لوظيفته، إدراك وكشف وتتبع ما يسمى بالخطورة الاجتماعية والخطورة الإجرامية، أي كل حالة لفرد أو لجمع من الأفراد، تنذر بضرر اجتماعي عموماً أو بضرر إجرامي على وجه خاص^(٢).

ولما كانت ميادين الحياة الاجتماعية عديدة، وخشية الضرر قائمة في كل

١- دكتور/ رمسيس بهنام - النظرية العامة للقانون الجنائي - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٥ - ص ٧٠ وما بعدها.

(٢) والواقع أن على البوليس أن يستجيب إلى كل من يفرع إليه، ومن أهم وظائفه إجراء المصالحات ومواجهة الخصومات والمنازعات القبلية والثأرية.

ميدان منها، لم يكن بد من أن تتقطع لكل ميدان قواعد منظمة تهدف إلى تحاشي الضرر، ويمكن اعتبارها بمثابة القواعد البوليسية الخاصة بهذا الميدان والمكونة جزءاً من قانون البوليس، وتارة تكون هذه القواعد محددة في قانون، وتارة يترك القانون تحديدها إلى الهيئات الإدارية المختصة كلا في نطاق اختصاصه، فيكون إرساء القواعد في هذه الحالة بقرارات أو لوائح إدارية. وعلى هذا الأساس توجد قواعد لشرطة الطرق السريعة وشرطة المرور، والدفاع المدني والحريق، وشرطة الآداب، وشرطة السكك الحديدية، وشرطة المرافق العامة.... الخ، والسبب نفسه وهو تشعب ميادين النشاط الشرطي، نشأت ضرورة التخصص في جهاز الشرطة نفسه وتوزيعه إلى شعب وأقسام، وكذلك إلى إدارات عامة ومصالح، وبداخل كل منها إدارات إدارية متخصصة^(*).

على أنه لا يلزم لتدخل ضابط الشرطة، أن تتوافر حالة محددة المعالم والوصف في نص قانون أو قرار أداري، وإنما يجوز له التدخل في أية حالة ضارة أو خطيرة يتيحها واقع الحياة العملية ولو لم تكن موضوع نص صريح يحددها مقدماً، فالسلوك المضاد للقانون، وإن كانت له صوره الواردة في القوانين أو القرارات الإدارية، إلا أن هذه الصور لا يستوعبه ولا تعتبر واردة على سبيل الحصر. وبديهي أن قيام الشرطة بالحد من استمرار الضرر، أو بتفادي أن يتحول الخطر إلى ضرر، أمر يخول لجهاز الشرطة سلطة القهر اللازمة للقيام به. وهذه السلطة تتخذ صوراً ثلاث هي:

١ - التنفيذ العيني:

ومن أمثلته إزالة المواد الشاغلة للطريق، والإنشاءات المخالفة للقانون.

(*) وعلى الفكرة نفسها يقوم تخصيص بوليس للجامعة، يسمى بحرس الجامعة. وفي نطاق التخصص في البوليس ونظراً للتطور الذي طرأ على المجتمع، فقد تم تقسيم أجهزة الشرطة بالشكل الذي يضمن حماية أمن وأمان المجتمع، وفي ظل هذا التطور الذي يشهده العالم بأسره، فأصبح جهاز الشرطة ينقسم إلى قطاعات متخصصة في الأمن.

٢ - الجزاء الإداري التنفيذي:

في صورة ضغط على إرادة الشخص لحمله على الخضوع، والصورة المعروفة من ذلك اخذ التعهد بأمر معينة.

٣ - استخدام القوة على الأشخاص أو الأشياء:

فمن قبيل استخدامها على الأشخاص تهديد التكتلات والمظاهرات المخلة بالأمن، ووضع الحواجز المانعة من المرور. ومن قبيل استخدامها على الأشياء، اقتحام الأماكن وإخلائها وغلقها، وإزالة المواد الضارة.

وقد تُعرض على ضابط الشرطة حالات مشتبّه في إنها خطرة دون القطع بذلك، كالاقتحام في أيلولة بناء للسقوط الوشيك، أو في وجود جرائم بيع بعض المواد، فإلى أن يقطع الشك باليقين، لا يكون عليه أن يستخدم القوة المادية إذ لا يكون لها في تلك الحالة موجب، مادام الخطر غير مقطوع به، ودائماً له أن يتخذ اللازم لوضع مساند مؤقتة تضمن عدم انهيار البناء، ورش المواد المشتبه فيها بالأدوية وغير ذلك.

وسوف تتناول الدراسة في إطار شخصية ضابط الشرطة والضبطية الإدارية مطلبين هما:

المطلب الأول: المهام الوظيفية لضابط الشرطة في نطاق الأمن العام.

المطلب الثاني: السمات المأمولة لممارسة أعمال الضبطية الإدارية.

المطلب الأول

المهام الوظيفية لضابط الشرطة في نطاق

الأمن العام

لا جدال في أن وظائف الشرطة تضم طائفتين من الأعمال طبقاً للاتجاه التقليدي البحث، وإن كان التطور الشرطي - نظراً لتعدد مجالات العمل الأمني نتيجة لتأثير المعطيات العصرية في الوظيفة الأمنية ومداها - قد أوجد طائفة ثالثة من الأعمال وهي الضبطية الاجتماعية.

ومع تعدد مجالات العمل الأمني أصبح من الصعب إدراك حصرها، ومع تمتع جهاز الأمن بقدر كبير من السلطات، حتى يتمكن من إنجاز دوره وممارسته اختصاصاته، فإنه يمكن تحديد وظائف الشرطة في المجتمع في نطاق مجهودات الشرطة في حماية الأمن العام.

ويتنوع مفهوم الأمن مع زيادة الاختصاصات وتنوع المسؤوليات، فالأمن السياسي يهتم بمواجهة الاتجاهات المتطرفة الهدامة، سواء في الجانب السياسي أو الجانب الديني، والأمن الاقتصادي يتجه صوب عملية التنمية والحفاظ على أموال الدولة، ويبرز الأمن الاجتماعي بدوره للمساهمة في القضاء على العوامل الاجتماعية المساعدة على الجريمة، وهو ما يمكن أن نطلق عليها الضبط الاجتماعي^(١).

وعلى الرغم من هذا الاتجاه الذي ذهب إلى تحديد وظائف الشرطة - السابق ذكرها - إلا أن الباحث يرى أن وظيفة الشرطة الأساسية هي حفظ أمن المجتمع، بما يشمل من الضبط الإداري والضبط القضائي، وتتشعب باقي الوظائف من هذه الوظيفة الأساسية، فالأمن السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، هو في مضمونه أمن عام يباشر أعمال ضبط أداري تعتمد على المنع، وأيضا يباشر أعمال ضبط قضائي تقوم على القمع. وعلى ذلك فإن دراسة المهام الوظيفية التي يمارسها ضابط الشرطة، في نطاق الأمن العام سوف تشمل:

الفرع الأول - الأمن السياسي.

الفرع الثاني - الأمن الاقتصادي.

الفرع الثالث - الأمن الاجتماعي.

الفرع الرابع - الأمن البيئي.

الفرع الخامس - الأمن المعلوماتي.

١- لواء دكتور/ عصمت عدلي - مرجع سابق - ص ٤٣.

الفرع الأول الأمن السياسي

[أولاً] - مفهوم الأمن السياسي:

إن تحقيق الأمن السياسي للدولة يكون بالحفاظ على سلامة أراضيها وعلى نظام الحكم الذي ارتضته فئات الشعب، التي أقيم هذا النظام لتحقيق صالحها وبلوغ غايتها وتجسيد أحلامها، كما يتحقق الأمن السياسي أيضاً بحماية الأشخاص الذين يشغلون المناصب الرئيسية في المؤسسات، التي يقوم عليها هذا النظام - وهم من يطلق عليهم رموز الحكم - وكذلك بحماية الأنماط الأخلاقية والاقتصادية والاجتماعية، التي ارتضتها هذه الفئات من محاولات الهدم والفساد، وعلى ذلك فإن الأمن السياسي له نواحيه العسكرية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وتعدد أوجه الأمن السياسي يعد سبباً في تعدد الهيئات التي تقوم بتحقيقه، وأصبح لكل من هذه الهيئات واجباً أحدها وقائي والثاني علاجي، يشمل الواجب الأول جمع كافة المعلومات عن أي نشاط مضاد قبل وقوعه، وعن العدو القائم أو المنتظر وعن أية تحركات يحتمل قيامه بها، أما إذا ما وقع الاعتداء فعلاً فإنه يصبح من واجب هذه الهيئات التصدي له بالبحث والمتابعة لمنع تحقيق أثاره الضارة وإيقاف القائمين بهذا النشاط عند حدهم بقوة السلاح أو بقوة القانون^(١).

١- لواء/ حسن طلعت - في خدمة الأمن السياسي (مايو ١٩٣٩: مايو ١٩٧١) - الطبعة الأولى - بيروت - الوطن العربي للنشر والتوزيع - سنة ١٩٨٣ - ص ٩.

- ولين هذا المفهوم للأمن السياسي أمراً محدثاً، فقد ورد في كتاب للحكم الصينية قبل ميلاد السيد المسيح أن (المعلومات المسبقة هي التي تمكن الأمير المستير والقائد الحكيم من هزيمة العدو عندما يتحرك). وقد نشأت الحاجة لحماية أمن الدولة السياسي مع ميلاد الدولة في أولى صورها، والتي كانت تتمثل في شخص أو جماعة أو قبيلة تسيطر على مساحة محدودة من الأرض، وتفرض عليها سيطرتها وعاداتها وتقاليدها، ويمكن أن تطلق على هذه المرحلة أسم عهد الإقطاع. وكما كانت الدولة بدائية فقد كان نظام حماية الأمن السياسي بدائياً أيضاً. -

[ثانياً] - دور ضابط الشرطة في الأمن السياسي:

لم تعرف مصر طوال تاريخها الممتد عبر العصور القديمة وحضارتها الشامخة، حتى بداية العصر الحديث ما يسمى بالإرهاب والجريمة الإرهابية وقد ظهر الإرهاب المنظم في مصر مؤخراً، على أنه كانت تحدث عبر الأجيال الماضية المتلاحقة أحداثاً، كانت تنتهي بمقتل مسئول أو شخصية هامة أو قيادة سياسية في الدولة، وقد اتفق المؤرخون على أن هذه الأحداث هي أحداث إرهابية منفردة، تعبر عن فكر متطرف لمنفذ هذه الأحداث، ولا ترقى إلى مرتبة التنظيمات الخارجة عن الشرعية، المخالفة للنظم القانونية.

وفعل الإرهاب أو التطرف الديني كلاهما من أوجه الجرائم السياسية التي تعددت في الفترة الماضية، والفعل المرتكب والمؤدي إلى عمل إرهابي أو الفعل المتطرف، كلاهما مخالفة صريحة وصارخة للقانون الذي ارتضاه المجتمع، وأي انتهاك للقانون يعد أمراً مرفوضاً، يخضع مرتكبه للعقوبة حتى لا تعم الفوضى ولا ينتشر بين جنبات المجتمع الخوف والفساد.

والفكر الإرهابي أو المتطرف إنما يسعى لتحقيق أهداف معينة يغلب عليها الطابع السياسي، ولا سبيل لهذا الفكر لكي يحقق أهدافه السياسية عبر القنوات التشريعية، حيث أن ما يدعو إليه وينادي به ويعتقه لا يحظى بالتأييد الشعبي والإجماع الجماهيري، والاحترام السياسي بين الأفكار السياسية المعتدلة، التي تبغي صالح المجتمع من خلال أصول وقواعد قانونية، تصب في ممارسات ديمقراطية تحترم أراء المجتمع وأفكاره واتجاه أبنائه، لذا يلجأ الفكر الإرهابي المتطرف إلى العنف، وإشاعة مناخ من الخوف في أركان المعمورة بين طوائف المجتمع، ويزيد الأمر سوء بإراقة دماء الأبرياء، وارتكاب جرائم ذات دوي سياسي ودولي، يبتغي من ورائها اهتزاز الأمن وإشاعة الفوضى.

- وبكتائر المجتمعات وارتقاء سلم الحضارة وتعدد الاحتياجات واختلافها، تطور مفهوم الأمن النسبي. وما تطور لأجهزة المتخصصة في أعمال الأمن السياسي.

وقد ذهب رأي إلى القول بأن الإرهاب لغة الضعيف الذي يتظاهر بالقوة، ولا يقوى على مجابهة الحجة بالحجة، ولا يعتمد على سند منطقي أو عقلي ويستهدف دائما خلق فراغ سياسي، والقضاء على كل من يعتق أفكار تتاهض أفكار الأقليات، وهي عادة تكون أفكار شاذة ومنبوذة من المجتمع^(١).

• أ - مواجهة ضابط الشرطة للعمل الإرهابي بالمنع:

ويبرز دور ضابط الشرطة في مجال الأمن السياسي في العمل على منع الفكر الإرهابي من ممارسة جرائمه التي يرتكبها ضد المجتمع. فالهدف الأساسي للفكر الأمني في مواجهة التيار الإرهابي والفكر المتطرف، يتجسم في منع وقوع الأعمال الإرهابية، ونزع فتيل ما تحمله من عنف، تبتغي به المزيد من الألم والاضطراب لفئات الشعب والفشل للأجهزة المسؤولة. والإرهاب هو مثلث متكامل الأضلاع ويحمل كل ضلع منه اسم يبدأ بحرف (T) اللاتيني. هذه الأضلاع الثلاثة هي:

TERRORIST الإرهابي.

TOOLS الأدوات الإرهابية.

TARGET الهدف المستهدف من الإرهاب.

فإذا استطعنا إحباط أو خلع هذه الأضلاع منعنا العملية الإرهابية أن تتم^(٢). وبيان ذلك أن ضابط الشرطة المكلف بالعمل في نطاق الأمن السياسي إذا تمكن من ضبط العنصر المنفذ للجريمة (الإرهابي)، قبل أن يشرع في تنفيذ جريمته، حتى لو توافرت الأدوات الإرهابية المستخدمة في العملية (أسلحة.....)، ومع تحديد الهدف المقصود من العملية الإرهابية تتحقق صعوبة في أن تقع الجريمة الإرهابية، لغياب أحد أضلاع تنفيذها.

١- لواء تكتور/ السيد محمد أبو مسلم- نوافع الإرهاب والاعتقالات السياسية- مجلة الأمن العاد- العدد ١٨٥- أبريل ٢٠٠٤- ص ٣٧.

٢- اللواء/ محمد محمود السباعي -- مكافحة الإرهاب بالمنع والردع - مجلة الأمن العام - العدد ١٤٨- يناير ١٩٩٥ - ص ١٤.

وإذا تمكن ضابط الشرطة من ضبط الأدوات التي تلزم الإرهابي لتمكنه من تنفيذ عملياته، وتحقيق أغراضه والوصول إلى هدفه، فسوف يتخلف الركن المكمل للجريمة الإرهابية في المثلث، حيث سيقف الإرهابي المنفذ عاجزاً عن السير في مراحل التنفيذ، لتقف العملية الإرهابية عند المرحلة الأولى، وهي التفكير فقط وتفضل مراحلها التالية من تحضير وتجهيز وتنفيذ. وإذا بلغ ضابط الشرطة القائم بالعمل في الأمن السياسي مرحلة النضج الفكري، والقراءة الجيدة للأحداث، فتمكن من تحديد الهدف المقصود من العمل الإرهابي، والغاية المنشودة من تنفيذه، وأن يحدد عناصر هذا الهدف ويتمكن من تأمينه، التأمين الصحيح في تنفيذه المتكامل في مراحل، المؤدي إلى بلوغ غايته - سواء كان هذا الهدف شخصية هامة أو منشأة حيوية، أو فوج سياحي، أو تجمع جماهيري... الخ - بحيث يعجز الإرهابي المنفذ من الوصول إلى ذلك الهدف لاستكمال المثلث الإرهابي، فلن يتمكن الفكر الإرهابي من تنفيذ مقصده.

ويتطلب الوصول إلى هذه النتائج من ضباط الشرطة - سواء العاملين في مجال الأمن السياسي أو الأمن الجنائي لأن كلاهما مرتبط بالآخر وموصل له - أن يكدحوا في جمع أكبر قدر من المعلومات، والبيانات عن الفكر الإرهابي وما يشمل من أفراد وخطط وأدوات تنفيذية، وتحذيد الأهداف التي يبتغي الإرهاب بلوغها والمقاصد المراد له تحقيقها، ويستتبع ذلك أيضاً الوقوف على أحدث العناصر المنضمة إلى الجماعة الإرهابية، ورصد الأماكن التي تلجأ إليها هذه العناصر للمعيشة وتلقي الأفكار الهدامة والتدريب على الأفعال الإجرامية، ويمتد واقع المعرفة المطلوبة من رجال الأمن بلوغها ليشمل أماكن تخزين الأسلحة والأدوات والمعدات التي تستخدم في تنفيذ العمل الإرهابي.

وفي مرحلة متقدمة لمواجهة الفكر الإرهابي وأفعاله المتطرفة، نجد أن ضابط الأمن السياسي مطالب بأن يتوسع في المعرفة والعلم بالدائرة

المحيطة بالعمل الإرهابي، فيكون في بؤرة اهتمامه الوصول إلى معلومات عن مصادر تمويل العمليات الإرهابية، ورصد المراحل التكاملية لذلك الفعل داخليا، وتتبع خيوطه العنكبوتية التي تمتد خارجيا، حيث أن القضاء على هذه الدوائر يتطلب الوصول لرأس الأمر، العقل المفكر.

كما وأن إحباط العمل الإرهابي - قبل وقوعه - ومواجهة تطورات أحداثه والعمل على منع وصوله إلى أهدافه، يتطلب من ضابط الشرطة أن يتسم باليقظة والمبادأة والحكمة والمبادرة للفعل، وعمق التفكير مع السرعة في اتخاذ القرار في بعض المواقف ودقة الأداء عند تنفيذ العمل. وهذه بلا شك سمات مأمولة في شخصية ضابط الشرطة، الذي يقع عليه عبء مهام الأمن السياسي، بما يشمله من مواجهة الأنشطة المتطرفة بأفكارها وأفعالها، وإحباط عملياتها.

• ب - مواجهة ضابط الشرطة للعمل الإرهابي بالقمع:

إذا تسارعت الأحداث وتطورت مراحل حدوثها بالشكل الذي يؤدي إلى وقوع العمل الإرهابي - برغم ما تم اتخاذه من إجراءات واحتياطات أمنية وتدابير منعية - فإن عمل ضابط الشرطة ينتقل من مرحلة المواجهة بالمنع إلى مرحلة المواجهة الفعالة بالقمع^(١)، وذلك بممارسة مهام الضبطية القضائية، فيكون العمل على سرعة ضبط منفذ ذلك الحدث الإرهابي، والسيطرة على نتائج هذه الواقعة حتى لا تستفحل ويكون لها تأثير سلبي على المواطنين، وتنفيذ ذلك بسرعة ودقة سيؤدي إلى إعادة الثقة لدى الجميع من فئات المجتمع، وإثبات حسن السيطرة الأمنية على مجريات الأحداث. ويتلاحظ إن مهام قمع الجرائم الإرهابية، هي في حقيقة الأمر إجراء من إجراءات الضبط القضائي، التي يضطلع بها ضابط الشرطة، في سبيل توفير الأمن والأمان والطمأنينة للمجتمع ومواطنيه.

وحتى يتمكن ضابط الشرطة من قمع العمل الإرهابي، فإنه يستعين في

١- اللواء/ محمد محمود السباعي - المرجع السابق - ص ١٥.

ذلك بوسائل إجرائية ووسائل قانونية، وفي استعانته بهذه الوسائل تتنوع سماته الشخصية، التي تمكنه من حسن الاستفادة بهذه الوسائل والوصول إلى النتائج الإيجابية المرجوة:

❖ الوسائل الإجرائية: تتمثل الوسائل الإجرائية التي يستعين بها ضابط الشرطة في مباشرة عمله الأمني لمكافحة الفكر الإرهابي، والأفعال متطرفة، في زيادة مصادر المعلومات، وتفعيل أعمال المراقبة، وتجنيب عناصر التحريات التي يطلقها في دوائر ضيقة مركزها الخلية الإرهابية، وذلك للوصول إلى أكبر قدر من الحقائق والمعرفة العملية، التي تسهم في وضع التدابير الأمنية والخطط التنفيذية لمواجهة هذا الفكر الأخرق وإحباط عملياته.

❖ المواجهة المفاجئة: يضاف إلى الوسائل الإجرائية لقمع الفعل الإرهابي، تنفيذ ما يسمى بـ (الإجهاض المبكر للعمليات الإرهابية) أو (المواجهة المفاجئة)، حيث لا تلتزم أجهزة الأمن بالدفاع كرد فعل للعمل الإرهابي، بل على العكس تشرع في تنفيذ فعل هجومي، يعتمد على فكر إيجابي اسبق تتمثل جوانبه في الوقوف على بؤر الإرهاب، ومركز ثقله وتحديد عناصره ورصد تحركاته، ثم توجيه الضربات المتلاحقة لهذه العناصر حيث تتواجد، ويتطلب أنجاح هذا الفكر وما يتبعه من نجاح في التنفيذ قدرة فائقة على اختراق هذه الخلايا الإرهابية وإصابتها في الصميم، والسبيل إلى ذلك يتأتى في المعلومات الصحيحة، والتحريات الدقيقة عن كل ما يدور في دائرة العمل الإرهابي، وأن تكون هذه المعلومات متدفقة ومستمرة لا تنضب، حتى يتتابع العمل الأمني الناجح في توجيه الضربات الموجهة بحق للنشاط الإرهابي.

وتخلص الدراسة بعد عرض ما سبق، إلى أنه من الأهمية أن تتسم شخصية ضابط الشرطة العامل في مجال الأمن السياسي، ببعض السمات العملية —

تضاف إلى السمات النفسية والأخلاقية السابق بيانها - التي منها التمتع بالنشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الذكاء الاجتماعي، الاتزان النفسي، تحمل المسؤولية، الثبات الانفعالي، الجرأة، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية.

ويضاف إلى هذه السمات اليقظة والمبادأة والحكمة والمبادرة للفعل، وعمق التفكير مع السرعة في رد الفعل في بعض المواقف، والقدرة على قراءة الأحداث بصورة سليمة، وعلى استقطاب مصادر المعلومات حيث أن العمل في الأمن السياسي يتوقف بقدر كبير على المعلومات ومدى صحتها.

الفرع الثاني

الأمن الاقتصادي

لم يبدأ مفهوم الشرطة الاقتصادية في الظهور إلا في أوائل القرن الماضي نتيجة لتزايد دور الدولة في النشاط الاقتصادي، إلا أنه يمكن تلمس بعض ملامح هذا الدور في فترات سابقة على ذلك^(١).

وقد كان من الطبيعي في ظل مبدأ الحرية الاقتصادية الذي ساد الدول الرأسمالية حتى أواخر القرن قبل الماضي، أن تقتصر وظيفة الدولة على مجرد السهر على الأمن دونما تدخل في الأنشطة الاقتصادية للأفراد. ولكن مع بداية القرن الماضي بدأت الدول تحيد عن الإيمان المطلق بهذا المبدأ، وتعتمد إلى انتهاج الأساليب المتفاوتة للتدخل في النشاط الاقتصادي، سواء بقصد تأمين الحماية الكافية لمُتطلباتها الوطنية في مواجهة منافسات المنتجات الأجنبية، أو تنفيذاً لصلاحيات اجتماعية كتحديد ساعات العمل والأجور.

وقد انعكس أثر هذا التوسع في تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي في زيادة الدور الذي تقوم به الشرطة، وامتداده إلى ميادين جديدة مثل حماية النقد

١- على حلمي- الشرطة والائتمان في العصر الفرعوني- المجلة العربية لعلوم الشرطة-

العند ٣٦ - يناير ١٩٩٥ - ص ٣٥.

ومنع تهريب السلع وتأمين المرافق المالية المختلفة، وتأمين الأنشطة الاقتصادية والصناعية المتصاعدة وغيرها^(١). وبذلك أصبح من أولى مهام جهاز الشرطة القيام بأعباء أمنية تتعلق بحماية الاقتصاد القومي، وتهدف إلى تنفيذ السياسة الاقتصادية للدولة.

• الجريمة الاقتصادية احد أفرزات النمو الاقتصادي:

تسبب النمو الاقتصادي في إيجاد نوع مستحدث من الجرائم هي الجرائم ذات الصبغة الاقتصادية مثل (الغش، والاحتيال، والتحايل، والتهريب من الجمارك، والتهرب الضريبي...)، وفي ظل التقدم التكنولوجي ظهرت أنواع أكثر تطوراً. والجرائم الاقتصادية والمالية هي جرائم مصطنعة بمعنى أن الدولة تصطنعها بالتجريم القانوني تبعاً للتطور الاقتصادي.

[أولاً] - ماهية الجريمة الاقتصادية:

ينظر في تحديد ماهية الجريمة الاقتصادية إلى النظام القانوني لكل دولة، باعتبار أن الجريمة الاقتصادية في أوسع مفاهيمها هي: " كل فعل أو امتناع يعاقب عليه القانون أو يخالف السياسة الاقتصادية للدولة"^(٢).

ولما كان مفهوم السياسة الاقتصادية ليس واحداً، بل يختلف من دولة لأخرى - ويختلف داخل الدولة ذاتها من وقت لآخر - فإنه يُنظر في تحديد هذه الجريمة إلى النموذج القانوني الذي يضعه المشرع.

[ثانياً] - دور ضابط الشرطة في حماية المستهلك:

لقد ظهرت في الآونة الأخيرة مشكلة تعد من أكبر مشكلات المجتمعات الحديثة وأشدها خطراً، وهذه المشكلة تتعلق بالاستهلاك. وأصبح الفرد اليوم مستهلكاً بالدرجة الأولى في كل مقوم حياته. كما أصبح شغله الشاغل كيف

١- نواء نكتور / محمد نيازي حتاة - الشرطة والمجتمع - مجلة الأمن العام - العدد ٣٤ - يونيو ١٩٦٦ - ص ٤٧.

٢- دكتور / زكي محمد النجار - النمو الاقتصادي والجريمة (المظاهر الإجرامية الحديثة وسبل مكافحتها) - مجلة الأمن العام - العدد ١٦٦ - يوليو ١٩٩٩ م - ص ١٢٩.

يحصل على ما يستهلكه بالكمية المناسبة، وبالصفة الجيدة وبالسعر العادل، بما يعني توفير حماية أمنية وقانونية للمستهلك، تضمن له وجود السلع الغذائية بصفة مستمرة، وأن تكون صالحة للاستخدام، ومعرضة للأسعار الرسمية، أو على أقل تقدير تعرض بالسعر المناسب.

كما أصبح الفرد اليوم يكافح جبروت المنتج والوسيط والبائع، إذ أن احتياجه لهؤلاء الأشخاص في يومه هذا أشد ما يكون عن احتياجه إليهم في أمسه^(١)، ففي الماضي لم يكن الفرد في حاجة إلى الكثير من الآخرين، لأن احتياجاته كانت محدودة، ومتطلباته محصورة. كذلك لم يكن يستطيع الآخرون إعطاءه الكثير، لأن منتجاتهم كانت محدودة.

أما اليوم فقد تغير الحال وتبدل الوضع فزاد المعروض من السلع وتعددت أنواعها وتنوعت صفاتها. وقد يتعدد الأشخاص أو الشركات التي تقوم بإنتاج السلعة الواحدة وقد يكون إنتاجها حكرًا على شخص أو شركة واحدة. وفي جميع الأحوال يظل الفرد المستهلك خاضعاً لإرادة هؤلاء المنتجين يعثون به وإبارادته وحريته، وهو بذلك مضطر للتعامل معهم^(٢).

ونتيجة حتمية لهذا ظهر ما يعرف بالمسألة الاستهلاكية (Consumarime)، وأطلقت صيحات تحمل مصطلحات جديدة مثل حقوق المستهلك (Consumer's rights)، واستدعى الأمر تدخل المشرع لكي يقوم بفرض قواعد قانونية جديدة لحماية المستهلك ورفع العنت عنه^(٣).

وتعد حماية المستهلك ترجمة فعلية للمفهوم المعاصر لحقوق الإنسان، حيث تعتبر الحرية هدفاً يسعى الإنسان دائماً لتحقيقه في كافة المجالات وفي

١- نواة دكتور/ نصيف محمد حسين - النظرية العامة في الحماية الجنائية للمستهلك - رسالة دكتوراة - كلية الدراسات العليا - أكاديمية الشرطة - سنة ١٩٩٧ - ص أ.

2- Jean calais - Auloy et Frank steinmetz : Droit de la consommation . 4édition , 1996, Dalloz , P.2et s.

٣- دكتور/ السيد خليل هبكل- نحو القانون الإداري للاستهلاك في سبيل حماية المستهلك - دار النهضة العربية سنة ١٩٨٩ - ص ٤.

ظل الظروف، كما أن الحرية لم تعد نصوصاً أو إعلانات بل غدت مطلباً لكل الشعوب، والتزاماً عاماً بالنسبة لمعظم دول العالم، وهي لم تعد حقوق وحرريات سياسية وفكرية فقط بل امتدت للحقوق الاقتصادية والاجتماعية^(١). وتمثل حماية المستهلك أيضاً مطلباً في غاية الأهمية، حيث أن دور الأمن في مصر هو حماية المواطن المصري مما قد يتعرض له من أخطار سواء بالنسبة لحياته أو ماله أو صحته، وعلى ذلك فإن دور الأجهزة الأمنية في حماية المستهلك يهدف إلى حماية المواطن المصري من السلع المغشوشة أو الفاسدة أو المنتهية الصلاحية أو غير المطابقة للمواصفات، ومواجهة مناهج الفساد والقضاء على مافيا الغش التجاري لضمان صحة وحياة وأمن المواطن، وذلك لأجل لمحافظة على استقرار الشارع المصري، وتنمية أحساس الفرد بأن الدولة ترعاه وتهدف إلى حماية مصالحه^(٢).

١- لواء دكتور/ نصيف محمد حسين - المرجع السابق - ص ٥.

* وإبه تنويجا لذلك، أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨، ولكفالة الالتزام بالحرريات والحقوق في كافة المجالات أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ اتفاقية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ووقعت عليها مصر سنة ١٩٦٧ ووافق عليها مجلس الشعب وأصبحت نافذة في مصر اعتباراً من ٨ أبريل سنة ١٩٨٢. (راجع في هذا الشأن: دكتور/ أنور أحمد رسلان - مفهوم حماية المستهلك - تقرير مقدم إلى ندوة حماية المستهلك في العالم العربي - جامعة الدول العربية - القاهرة - ٦: ٨ أبريل ١٩٩٧).

٢- لواء دكتور/ نصيف محمد حسين - المرجع نفسه - ص ١.

* هذا وإن كانت هذه مهمة ضابط الشرطة في القرن العشرين، وهي مهمة تحمل في جوانب كثيرة منها أبعاد اجتماعية واقتصادية، حرصاً على توفير حماية قانونية لأبناء المجتمع تنطبق بحقوقهم في الحصول على السلع الاستهلاكية والمواد الغذائية بل وتوفير الأمن الغذائي لهم. فإنه في بداية الدولة الإسلامية كان من مهام المحتسب مراقبة الأسعار حتى لا يحدث تسلع فيها أو غش في السلع، ويراقب أرباب الصناعات والمهن على اختلاف أنواعها، كما يطمئن على النظافة العامة ويتأكد من دقة ونظافة الأدوات الصحية.

وفي شأن وظائف المحتسب أيضاً كما يقول الماوردي: (ومما يؤخذ ولاء الحسبة بمراعاته من =

[ثالثاً] - البعد الاجتماعي لدور الشرطة في مكافحة الجريمة الاقتصادية:

يجب أن يكون ضابط الشرطة المكلف بمكافحة الجريمة الاقتصادية على وعي تام بالبعد الاجتماعي والاقتصادي لهذه الجريمة، والذي نوجزه بالقدر اللازم فيما يلي:

- التاجر الذي يتسلم السلع والبضائع لبيعها والوفاء بثمنها لموردها، غير أنه يبدد ثمنها في متعه الشخصية ولا يعطى للمورد حقوقه، فيعجز المورد بدروه عن الوفاء بثمن السلع إلى مصنعها، ومن ثم يخفق المصنع في دفع ثمن المواد الأولية لهذه السلع إلى من أمده بها، وفي سداد أجور صانعيها، فيضطرب السوق بأسره ويتلاحق موجه التوقف عن الدفع في سلسلة متصلة الحلقات، ينقشئ بسببها الضرر بين جمع من الأشخاص.

فالقانون إذ يجعل من سلوك ذلك التاجر جريمة، إنما يتدخل في المجال التجاري ليصون شرطاً جوهرياً لكيان المجتمع هو استقامة سير التجارة بسداد كل تاجر ما عليه. ويقوم ضابط الشرطة بتنفيذ القانون حسب السلوك الغير مشروع لهذا التاجر، وحسب الإجراء القانوني الذي اتخذه صاحب المصلحة ضد هذا التاجر - حيث أصدر له التاجر شيك بدون رصيد أو إيصال أمانة أو قام بتبديد أموال الغير - فتدخل ضابط الشرطة بفهم وإدراك لجوانب المشكلة، يوقف هذا الضرر ويعيد الحركة التجارية إلى طبيعتها^(١).

- وحين يسلك التاجر سبل الجشع ويقوم بتخزين له، اد الغذائية الضرورية لأفراد المجتمع، مانعاً إياها عنهم كي يتلاعب بسعرها ويرفعه حسب

= أهل الصنائع في الأسواق ثلاثة أصناف: منهم من يراعى عمله في الوفود والتقصير، ومنهم من يراعى حالة في الأمانة والخيانة، ومنهم من يراعى عمله في الجودة والرداءة. (الماوردي: أبي الحسن علي بن محمد بن حبيب البصري الماوردي (المتوفى سنة ٤٥٠ هـ) - الأحكام السلطانية والولايات الدينية - مطبعة مصطفى البابي الحلبي سنة ١٣٩٣ هـ - ص ٢٥٥).

١- راجع: قانون التغاليس م ٢٢٨ وما بعدها.

جشعه، ولا يفرط في السلعة دون أن يدفع له فيها السعر الذي ينبغي ولو هلك الناس جوعاً، إنما يأتي سلوكاً مخلاً بشرط جوهرى من شروط كيان الحياة الاجتماعية، وهو توفير مواد الغذاء للكافة دون تحميلهم في التوصل إليها مشقة، وإذ يتدخل القانون لتنظيم توزيع هذه المواد وفرض سعر جبيري لها، أو يحدد شروط معينة لتداولها في الأسواق، أو لتداولها بين المحافظات، فإنه يتدخل ليصون حق المجتمع في الغذاء والطعام^(١).

• وحين تنهرب رعوس الأموال العاملة من الإسهام في التكاليف العامة للدولة، ومن دفع قسط من هذه التكاليف يتناسب مع دخولها، تنضب الموارد المالية لميزانية الدولة ومن ثم تعجز الدولة عن تسيير المرافق العامة والوفاء بحاجات المواطنين أنفسهم، وهذا السلوك لإخلاله بشرط جوهرى من شروط كيان الحياة الاجتماعية، تقرر له عقوبة ويقوم ضابط الشرطة بتنفيذ القانون وتقديم المتهم للعدالة^(٢).

* **والخلاصة:** أن ضابط الشرطة في مجال عمله في الأمن الاقتصادي من المأمول أن تتمتع شخصيته بسمات النشاط العام والحيوية، وضبط النفس، السيطرة، الانبساط، الذكاء الاجتماعي، الموضوعية، العلاقات الشخصية، الاتزان النفسي، تحمل المسؤولية، الثبات الانفعالي، الجرأة، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية. وتضاف إلى هذه السمات الوعي التام بالبعد الاجتماعي والاقتصادي للجريمة الاقتصادية، ومعرفة الجوانب القانونية والإجراءات التي تتبع بشأن الجريمة الاقتصادية.

١- راجع في ذلك: القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشؤون التسوين (م ٥٠-٥٦)، والمرسوم بقانون ١٦٣ لسنة ١٩٥٠ في التسعير الجبيري وتحديد الأرباح وتعليقاته اللاحقة، ثم هناك قوانين أخرى تعتر من دعائم الاقتصاد القومي المعلقة عليه حياة الشعب ذاتها، تدخل المشرع وقد سنّها للحد من العبث بتلك الدعائم. ومن قبيل ذلك ما حدث بالقانون رقم ٨٧ سنة ١٩٢٦ بشأن النقد، والقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٥ في شأن الاستيراد.

٢- راجع: القانون رقم ١٥٧ سنة ١٩٨١ بشأن الضرائب، والقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ في التهرب من دفع الرسم الجمركي.

الفرع الثالث الامن الاجتماعي

لم تعد الجريمة محصورة داخل نطاقها التقليدي المتمثل في الاعتداء على إحدى المصالح المعتبرة اجتماعيا، والمحمية جنائياً من قبل المشرع الجنائي بجزاء عقابي، بل اتسع نطاقها ومضمونها ليشمل بجانب ذلك صوراً أخرى تأتي نتيجة لتطور الفكر الإجرامي وأخذ بأسباب العلم، أو نتيجة لتداخل العديد من الاعتبارات التي أصبحت تتكون من حصيلة تشابكها الحياة الاجتماعية بصفة عامة، مفرزة في النهاية مثل تلك الجرائم.

إن التطور الحضاري الذي شهدته البشرية في كافة المجالات، وما صاحبه من تطور في مفهوم الجريمة وأشكالها وارتفاع معدلاتها، استلزم تطوراً مماثلاً في مفهوم وظيفة الشرطة، وفكر ضابط الشرطة وشخصيته، للوقوف على الوسائل الكفيلة بحسن مواجهة هذا التطور الهائل في عالم الجريمة، وذلك للحيلولة دون قيامها أصلاً، أو احتواء أضرارها وعدم السماح بتكرارها وضبط مرتكبها.

ويرى البعض بحق^(١)، أن تغير السياسة الجنائية في مكافحة الجريمة وتجرد قانون العقوبات الحديث من خصائصه الجزائية أو العقابية واتجاهه إلى الإصلاح والتقويم، اقتضى ذلك تغيراً مماثلاً في وظيفة الشرطة - باعتبارها أول أجهزة مكافحة الجريمة - للخروج من نطاقها التقليدي، والتحرر من قيودها العنيفة وتوجيهها توجيهاً اجتماعياً، فأصبحت الشرطة وما تشمله من ضباط وأفراد بحق عنصراً من عناصر التكوين الاجتماعي للدولة، وليست مجرد جهاز تنفيذي يعمل بوحى من سلطة القانون فقط، إنما أصبحت جهازاً اجتماعياً يخدم أغراضاً كثيرة يستهدفها المجتمع.

١- يراجع بالنسبة لهذا الرأي: لواء/ ماهر جمال الدين على - جميعيات الوقاية من الجريمة - مجلة الأمن العام - العدد ١٢٤ - ص ٥٤.

* تحديد الوظيفة الاجتماعية للشرطة:

- يقصد بالوظيفة الاجتماعية للشرطة^(١): سلسلة الخدمات التي تقوم بها جماعة منظمة من الأشخاص في المجتمع لصالح أعضائه. والوظيفة الاجتماعية للشرطة تبعاً لهذا المعنى تتضمن الإسهام في توفير الحياة الرغدة بإقرار السكنية والنظام، وإتاحة فرص العمل لكل فرد في المجتمع، وتتضمن أيضاً حماية أخلاق الشعب ورعاية سلوكه الاجتماعي، كما تتضمن حراسة مكاسب الشعب الوطنية وكفالة حقوقه وحرياته السياسية وتأمين مبادئه وأهدافه الديمقراطية، وتشمل هذه الأهداف حق المجتمع في عقاب الخارجين عن القانون وتكوينهم وإصلاحهم إن أمكن ذلك، حتى يعودوا أعضاء صالحين للمجتمع^(٢).
- المجال الاجتماعي لعمل ضابط الشرطة: إن التطور السريع الذي تمر به المجتمعات النامية يملئ عليها أن تواكب هذا التطور في المجالات الاجتماعية، جنباً إلى جنب مع الجوانب المادية، لأن ما ينتج عن التطور السريع من مشكلات اجتماعية يحتاج إلى إدراك من أجهزة الدولة، لما عليها من واجبات يتحتم معها تنفيذها بحكمة واتزان، للمحافظة على سلامة بناء المجتمع^(٣).

١- يمكن أن نلخص مجالات ممارسة الشرطة لدورها الاجتماعي في الجوانب الآتية:

* حل المشكلات الاجتماعية والمنفية والتوفيق بين المتنازعين والمتخاصمين. * رعاية الأحداث والمشردين والمعرضين للانحراف. * مساعد المشبوهين وذوى السوابق والخطيرين على إصلاح أنفسهم، وعودتهم إلى المجتمع والانخراط فيه. * مكافحة الرذيلة بأشكالها المختلفة من أفعال البناء وأنشطة متصلة بالمواد المخدرة. * رعاية المسجونين والمفرج عنهم من السجون وأسرههم وتوفير فرص عمل لهم وحياة تنفعهم إلى عدم العودة إلى عالم الجريمة. * ترسيخ قواعد الأخلاق والآداب العامة في المجتمع وحمايتها. * حماية المجني عليهم وضحايا الجريمة ومساعدتهم على تخطي تجربة الاعتداء المريرة.

٢- لواء دكتور/ محمد حافظ الرهوان - أبعاد الدور الاجتماعي لهيئة الشرطة في القرن الواحد والعشرين - مجلة الأمن العام - العدد ١٧٢ - يناير ٢٠٠١ - ص ٣٤.

٣- لواء دكتور/ عصمت علي - مرجع سابق - ص ٣٢٨.

• لذلك كان تحول مهمة الشرطة من مهمة علاجية متمثلة في ضبط الجريمة بعد وقوعها، إلى مهمة وقائية تبحث عن أسباب الجريمة ودوافعها ودراستها لتحليلها والقضاء عليها كلما أمكن ذلك^(١).

لقد اصطبغت الشرطة في العصر الحديث بالصبغة الاجتماعية، حتى أصبح ذلك يطغى على صيغتها النظامية والعسكرية التي عرفت بها في الماضي، مما أدى بها إلى أن تكون أكثر اندماجاً في المجتمع، فعندما أنشئت شرطة الأحداث لم يكن ذلك في الأصل إلا ابتعاداً بإجراءات الشرطة عن طابع العنف أو السلطة وتطويعها لمقتضيات الإصلاح والوقاية، ومن هنا كان عمل شرطة الأحداث اجتماعياً محضاً، ثم تأتى بعد ذلك شرطة حماية الأدياب، التي تستمد اختصاصها من مضمون أخلاقي اجتماعي كمكافحة الدعارة والميسر، بجانب ما تنفذه من قواعد لضبط السلوك العام في مواجهة القُصر والنساء. والسعي بكافة الوسائل والسبل لحماية هذه القواعد إقراراً للأدياب العامة، ولا يخفى أيضاً الدور الاجتماعي للشرطة في مكافحة

١- لقد كانت غاية الشرطة في الدولة التقليدية هي إقرار الأمن بمفهومه التقليدي أي الحد من ارتكاب الجرائم وضبط مرتكبها، ولقد تغير الحال في الدولة الحديثة، وتجاوزت غاية الشرطة ذلك النطاق الضيق لمفهوم الأمن، واتسعت دائرته ليشمل كل ما يتصل بأمن المجتمع ومدى إدراك عناصره لواجباتها، بحيث تنتشع نفوسهم باحترام القانون واحترام كل ما يتصل برقابة النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للدولة. ولقد أصبح محتماً على أجهزة الشرطة وهي تقابل هذا التطور الاجتماعي الشامل، أن تعمل على تحقيق التفاهم والتكامل بين أدوات الضبط الاجتماعي، فلا تقف مكتوفة الأيدي حتى تقع الجريمة فتكافحها، بل تنفذ ببصيرتها إلى الجريمة ذاتها بجسبانها مشكلة اجتماعية لها نوازعها وعواملها فتتقدم لتسهم في حلها والقضاء على هذه النوازع وتلك العوامل.

(لواء نكتور/ محمد محافظ الرهوان - المرجع السابق - ص ٣٥).

• وفي هذه المرحلة التي تتسم بالحرية والديمقراطية التي يعيش فيها المجتمع، أصبح واجباً على هيئة الشرطة بأبنائها ألا تقف عند الحدود الضيقة في مكافحة الجريمة بالضبط الإداري والقضائي، بل يجب عليها أن تتخطى هذه الحدود بالنفاذ إلى المشكلات الاجتماعية والإسهام في حلها من خلال الخدمات الاجتماعية التي تقوم بها أجهزتها.

المخدرات، كما لا يمكن إغفال دور الشرطة في رعاية المفرج عنهم وإعادة تأهيلهم اجتماعياً، ول يظهر جلياً أن الدور الاجتماعي لضابط الشرطة لا يقل أهمية عن دوره القانوني.

أولاً - منع انحراف الأحداث:

تعتبر ظاهرة جناح الأحداث من الظواهر الاجتماعية التي تعاني منها كافة المجتمعات الإنسانية، حتى أنها أصبحت من المشكلات الأساسية في البلاد النامية والمتقدمة سواء. ولقد تعددت النظريات المفسرة لجناح الأحداث فمنها ما يرجعها إلى العوامل النفسية، ومنها ما يفسرها في ضوء العوامل الاجتماعية والبيئية، وما إلى ذلك من التفسيرات المتباينة والمتعددة الاتجاهات، ولا شك في أن الاتجاه التكاملي في تفسير الجناح هو ما يتفق عليه غالبية العلماء والخبراء في الأونة المعاصرة، حيث يرجع جناح الأحداث إلى مجموعة من العوامل المتكاملة والمتفاعلة في نفس الوقت^(١).

ثانياً - مكافحة جرائم الدعارة والميسر:

في حياة الإنسان دائرة من المحرمات تشمل أنواع السلوك غير الاجتماعي التي يستكرها المجتمع، سواء كانت من المعاصي التي ينهى عنها الدين أو النقائص التي تنهى عنها الأخلاق أو المبتذلات التي تنهى عنها الأداب، أو المهازل التي ينهى عنها الذوق السليم. إلا أن الأفعال المكونة لهذا السلوك لا تتعادل في مدى خطورتها، وبالتالي لا تقابل من المجتمع بعزم واحد في محاربتها.

١- للمزيد من المعرفة بشأن جناح الأحداث يراجع: سيد عويس - حجم مشكلة جناح الأحداث واتجاهاتها - المجلة الجنائية القومية - المجلد الثامن - المجلد الثاني - يوليو ١٩٦٥.
وأيضاً: سيد عويس - الأسرة المتصدعة وصلتها بجناح الأحداث - أعمال الحلقة الأولى لمكافحة الجريمة - القاهرة - المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية يناير - ١٩٦١،
جون ب كيني - الشرطة وجناح الأحداث - ترجمة كمال الحريري - القاهرة - إصدارات معهد الدراسات العليا لضباط الشرطة - مارس ١٩٩٠م.

ومن هذه الأفعال ما يعكس صفو الأمن وتظهر فيه نية الإضرار بالغير، وتهديد حياة الناس وأموالهم، وتكوين اعتداءات على حرياتهم، فتصبح الدولة أو السلطة الحاكمة مضطرة لان تؤكد تحريمها بالقوة، بأن تفرض عقوبات مناسبة على مرتكبيها. وهذه الأفعال هي التي تدخل في نطاق الجريمة بمعناها القانوني، بوصفها السلوك الذي نص القانون على تجريمه وعقاب مرتكبيه^(١).

كما توجد أفعال داخلة في دائرة المحرمات، لا تظهر فيها نية الإضرار بالغير ولا تهديد الناس في حياتهم وأموالهم، إلا أن المجتمع يعتقد أن ممارستها تخل بمصلحة اجتماعية، إما لأنه يتسبب عن انتشارها ما يهدد النظام الاجتماعي، أو لأن ممارستها تدفع وتشجع على ارتكاب أفعال أكثر خطورة، وهذا النوع هو ما يعبر عنه بالزيلة، ومن أظهر أمثلتها البغاء والميسر (لعب القمار)^(٢).

[أ] - الدور الاجتماعي لضابط الشرطة في مكافحة البغاء:

* البغاء اصطلاحاً: الاتصال الجنسي غير المشروع والمحرم ديناً وخلقاً. و(البغي) التعدي فالبغاء فيه استغلال على حق بغيأ بغير حق. والبغاء بحسب التعريف القانوني: استخدام الجسم إرضاءً لشهوات الغير مباشرة وبغير تمييز^(٣).

تعريف مقترح: يمكن تعريف البغاء بأنه: (الممارسة الجنسية المحرمة، التي تتم بين رجل وامرأة أجنبية عنه بدون تحديد، وسواء كان ذلك بمقابل أو بدون مقابل).

١- دكتور/ محمد احمد بيومي - علم الاجتماع وقضايا السياسة الاجتماعية وتشريعاتها - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - سنة ١٩٩٠ - ص ٣٠٤.

٢- لواء دكتور/ عصمت علي - مرجع سابق - ص ٣٤٩.

٣- لواء دكتور/ محمد نيازي حنائة - جرائم البغاء - القاهرة - مطبعة الشعب - سنة ١٩٦١ - ص ١٢٠.

* اعتبارات مكافحة ضابط الشرطة لجرائم البغاء: لم تتعرض أي من أفعال الرذائل إلى مثل ذلك الجدل الذي تعرضت له ممارسة البغاء عند تقرير سياسة الحكومات في مواجهة هذه الرذيلة، على أن التشريعات التي تجرم البغاء - وهي أغلب التشريعات - حرمتها للاعتبارات الآتية:

* إن تجريم البغاء لا يرجع إلى عوامل الرذيلة، ولكن إلى خطورته على الأمن العام والصحة العامة والآداب العامة، وبصرف النظر عن اتصاله بالضمير فهو عمل ضار بالنظام العام، لأنه يهدم نظام الزواج وتكوين الأسرة، ويهدد النظام الأساسي للمجتمع.

* إن حرية الإنسان في استخدام جسده سواء أحسن في ذلك أم أساء، أصبح القانون الحديث لا يسمح بها على إطلاقها، ففي استعمال حق التصرف في الجسد يجب أن ألزام الحدود، التي قد تتعرض دونها المصلحة العامة للخطر، وأن المرأة باعتبارها عضواً أساسياً في المجتمع، تجب حمايتها ضد كل تصرف من شأنه تحطيم الجسد والروح، ولا يكفي أن نحمل البغايا من الآخرين فقط ولكن من أنفسهن أيضاً، فلا حق لهن في بيع أجسادهن للفسق، وإذا كان تهديد القانون لا يمنعهن من السقوط فقد يحول هذا التهديد دون استمرارهن فيه^(١).

* إذا كانت هناك نظريات تقول بأن البغاء وليد الظروف الاقتصادية والاجتماعية، فإن هذه الظروف ذاتها في نظر علماء الإجرام أهم أسباب الإجرام عموماً، فإذا اتخذنا ذلك أساساً لترك العقاب على البغاء، فلا بد من اتخاذه أساساً لترك العقاب على الجرائم، وهذا أمر يصعب إقراره.

* لا يجوز تجريد البغاء من صفة الجريمة بدعوى أنه لا يضر بشخص أحد ولا يسلب أحداً ماله أو حياته، فإن الفعل لا يكتسب صفة الجريمة من كونه أضر بشخص معين أو بماله، ولكن من كونه أضر بمصلحة

^١ - بحث عن البغاء في القاهرة - مسح اجتماعي ودراسة إكلينيكية (مشورات المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناحية) القاهرة - المركز القومي للبحوث الجنائية - سنة ١٩٦١.

عامة، ولو لم يقع ضرره المباشر على شخص بذاته، ولذلك تعاقب القوانين على التسول والتشرد وحمل السلاح وغيرها.

* ليس البغاء وحده هو الذي يقع في الخفاء، فهناك جرائم أشد منه خفاء واستتارا وخطورة، ولم ينجها ذلك من الكشف عنه، وإقامة الأدلة على وقوعها وحماية المجتمع من أثارها.

وتقوم الشرطة في الدول التي تجرم البغاء (ومنها مصر) بمكافحة البغاء بنفس الطريقة التي تكافح بها أية جريمة أخرى، على أنه من الواضح أن نطاق اختصاص الشرطة في مكافحة البغاء وضبط جرائمه، يتحدد بما ورد في قوانين الدولة نفسها من نصوص متعلقة بحماية الآداب^(١)، وقد تزيد أو تقل هذه الاختصاصات في الدول تبعاً لزيادة أو قلة نصوص قوانينها.

[ب] دور ضابط الشرطة في مكافحة جرائم الميسر:

ألعب الميسر (القمار) هي المخاطرة بمال على إحدى اللعب التي يكون الربح فيها موكلاً لحظ اللاعبين أكثر منه لمهارتهم^(٢)، فالعنصر المميز للقمار هو المخاطرة، أي الاعتماد على الحظ^(٣).

وإذا كان عمل الشرطة في مكافحة الجريمة يعد من أشق المهام وأدقها فإن هذا العمل يزداد مشقة فيما يختص بجرائم القمار، نظراً لطبيعة هذه الجرائم من جهة، ولتباين أوضاع المقامرين وفئاتهم من جهة أخرى، فجرائم القمار ذات طابع خاص يستلزم كثيراً من الأناة والتروي في إجراءات المكافحة والتحري والضبط، وحتى لا تضيع الغاية من وراء ذلك هباء، وحتى لاتنعكس الأوضاع فتصبح إجراءات المكافحة والضبط مثاراً للتشهير

١- نواة نكتور/ عصمت علي - المرجع السابق - ص ٣٥٥.

٢- راجع بشأن طبيعة القمار من الناحية الأتروبولوجية والاجتماعية بحث:

-David P.Allen : The Nature of Gambling . Coward . Inc . New York . 1988, P.122-128.

٣- قضى بأنه كما يتحقق الربح في صورة المقامرة على مبلغ من النقود، قد يتحقق أيضاً في المقامرة على طعم أو شراب أو أي شيء آخر يقوم بمال. (حكم محكمة النقض بجلاسة ١٩٥٨/٢/١٧ - مجموعة أحكام النقض م ٩ - عدد ١ - ص ١٨٣).

والإساءة إلي كرامة الأسر والأفراد^(١).... أما المقامرون فغالبيتهم الكبرى في واقع الأمر من الضحايا الذين هم في أشد الحاجة إلي حماية القانون ورعاية المجتمع، والأغلبية الضئيلة منهم هي الفئة المستغلة التي تجنّس أرباح المقامرة من خسائر الفئة الأولى^(٢).

وضابط الشرطة في نطاق البُعد الاجتماعي لوظيفته يمارس دور هام وفعال في منع هذا النوع من الجرائم، وذلك بما يتخذ من إجراءات قانونية، سواء كانت وقائية ممثلة في مراقبة العاطلين وذوي السمعة السيئة، من مدمني القمار ومحترفيه، أو إجراءات ضبطية تتمثل في التحري عن أوكار لعب القمار - من شقق ونوادي وملاهي ليلية - وتعقبها بالقبض والتفتيش، للقضاء على هذه الرذيلة المدمرة للأسرة والفاصلة لأخلاقيات المجتمع، وتقديم ممارسوها ومستغليها للعدالة، لمحاكمتها وإفلاس وسائلهم.

ثالثاً - مكافحة جرائم المخدرات:

تعتبر المخدرات بأشكالها المختلفة ومسمياتها المتعددة - طبيعية كانت أم تخليقية - من أخطر السموم على العقل والبدن، والغريب في الأمر أنه مع كل التقدم العلمي والتطور التقني في كافة مناحي الحياة دفعا لرقى الإنسان وخدمته، تزايدت جرائم المخدرات، حتى عمت بلواها أرجاء المعمورة كافة لا فرق بين دول متقدمة ونامية، غنية أو فقيرة، فقدت انتشرت المخدرات انتشاراً سريعاً، يندفع في الازدياد يوماً بعد يوم دون الالتفات إلى الأخطار التي تخلفها من إفساد الفرد وانهيار المجتمع على كافة المستويات.

ويعتبر إيمان المخدرات من أخطر مظاهر المجتمعات الحرة المتقدمة، أو بالأصح المجتمعات التي تحررت من كل قيود أخلاقي - ديني واجتماعي -

١- تنص المادة ٣٥٢ عقوبات على أن: (كل من أعد مكاناً لألعاب القمار، وهياً لدخول الناس، يعاقب هو وصيارفة المحل المذكور بالمحل بالحبس والغرامة التي لا تتجاوز ألف جنية، وتضبط جميع النقود والأمتعة في المحال الجاري فيها الألعاب المذكورة ويحكم بمصادرتها). ومادة ١٩ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٥٦، وقرار وزير الداخلية رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن ألعاب القمار.

٢- نواة نكتور/ عصمت علي - المرجع السابق - ص ٢٦٢.

وانسأقت تلهث وراء ملذات الحياة وشهواتها، وتفاقت المشكلات المعقدة في هذه المجتمعات - وعلى الأخص المشكلات الاجتماعية - وبعد أن كسان اهتمام هذه المجتمعات يتجه صوب تصدير تلك المواد اللعينة إلى الدول العربية والإسلامية، لتحقيق انهيار سريع بين شبابها وضرب اقتصادها، أضحت هذه المجتمعات تعاني من ذات المشكلة فقد تجرعت من ذات الكأس بل إن العلم الحديث تم تسخيرهِ لإحداث تطورات هائلة بالمخدرات، من صناعة وتخليق حتى نتج منها مواد تفوق أصولها تخديراً وضرراً وتدميراً بالإنسان، وأصبح استهلاك هذه السموم في البلدان دون تميز شرقاً وغرباً سواء، ولم يفرق الإدمان بين طبقات المجتمع الراقية المترفة، أو المتوسطة الكادحة وأخيراً المتدنية المعدمة، فقد سقطت جميعها في صراع لا ينتهي.

إن نظرة سريعة إلى الجداول الإحصائية التي تنشرها المنظمات المتخصصة في العالم - في مجال مكافحة المخدرات - يتبين بشكل لا يقبل الجدل خطر هذه المأساة التي لم ينج منها عالماً الإسلامي والعربي، وبدأت أثارها تنعكس على تطور الجريمة، وتفكك الأسرة والانحطاط الخلقي والتخلف الصحي والعقلي، والولادات المشوهة... وما إلى غير ذلك من أثار بدأت تتكشف لنا يوماً بعد يوم، وما انتشر مرض العصر (الإيدز) إلا احد نتائج تعاطي هذه المدمرات والمويقات^(١).

【 أ 】 - أثار انتشار المخدرات:

يؤدي انتشار المخدرات إلى أثار مدمرة على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، وما يترتب على ذلك من انعكاسات خطيرة على انتشار الظواهر الإجرامية، وزيادة السلوك الإجرامي:

- فمن الناحية الاجتماعية: يؤدي الإدمان عامة إلى ضعف صحة المدمن،

١- نجيب فوزي مفتاح - تدبير الاعتقال في مواجهة جرائم المخدرات - مجلة الأمن العام - العدد ١٣٤ - يونيو ١٩٩١ - ص ١٩.

• وخموله وعزوفه عن العمل، في الوقت الذي يحتاج فيه إلى إنفاق كثير من المال لشراء المخدر، فيؤدي ذلك إلى التكرار لواجباته الأسرية وفقد الشعور بالمسؤولية وما يترتب على ذلك من خلافات تنفكك معها الأسرة وتتهار أركانها، وقد تتحرف الزوجة ويتشرد الأبناء.

• ومن الناحية الاقتصادية: يؤدي انتشار المخدرات إلى عجز المتعاطين عن العمل عجزاً يمثل قوة إنتاجية مفقودة، وحتى من يعمل من هؤلاء يكون إنتاجه ضئيلاً من حيث الكم وريئاً من حيث الكيف، ويزيد على ذلك ضعف الصحة وقلة الحماس وتفكك الأسرة، والتردي في مهاوي الجريمة، بالإضافة إلى إنفاق الكثير من الجهد والمال في سبيل ضبط جرائم المخدرات وملاحقة المتهمين ومحاكمتهم، ثم الإنفاق عليهم في المؤسسات العقابية، هذا فضلاً عن المبالغ الضخمة من العملة الأجنبية التي تدفع ثمناً لاستيراد هذه السموم، في الوقت الذي تحتاج فيه الدولة لهذه العملة لدفع عجلة الإنتاج، وتنمية المجتمع والعمل على زرعائه^(١).

• ومن الناحية الأمنية (التأثير على الظواهر الإجرامية): هذا التأثير من أخطر النتائج التي تترتب على انتشار المخدرات، فمن ناحية تنتشر جرائم المخدرات من جلب واتجار وزراعة وتعاطي، ومن ناحية أخرى يؤدي الإدمان إلى انحراف المدمن والاتجاه إلى طريق الجريمة، إما تحت تأثير المخدر كارتكاب جرائم الخطف والاعتصاب والقتل أو الحوادث الناشئة عن قيادة السيارات تحت تأثير المخدر، وإما سعيًا وراء الحصول على المخدر كجرائم السرقة والقتل.

إب] - أقسام المواد المخدرة: تنقسم المواد المخدرة إلى ثلاثة أنواع:

❖ **المخدرات الطبيعية:** وتضم جميع النباتات التي يتميز كل أو بعض أعضائها بخاصية التخدير ومنها نبات القنب الهندي والخشخاش،

١ نكتورة / فوزية عبد السنز شرح قانون مكافحة المخدرات - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٠ - ص ٣.

ونبات الكوكا، والقات. ويدخل في مجموعة المخدرات الطبيعية، تلك التي تستخلص من نباتات دون أن يتناولها تغير جوهري، بالتحويل أو التكرير أو التصنيع مثل الحشيش، والأفيون والكوكايين الخام.

❖ **المخدرات الصناعية:** وتضم مجموعة العقاقير المخدرة التي تصنع من المواد المخدرة الطبيعية بطرق التحويل أو التكرير، ومن أكثر هذه المواد شيوعاً في مجال الاستعمال غير المشروع، الأفيون الطبي والمورفين والهروين والكوكايين^(*).

❖ **المخدرات التخليقية:** هي مجموعة العقاقير التي لا تدخل المخدرات الطبيعية أو الصناعية في تركيبها، ومع ذلك تتميز بخاصية التخدير ويترتب على إساءة استعمالها نفس الأضرار التي تحدثها المواد المخدرة الطبيعية والصناعية. وظهرت هذه العقاقير لما لها من تأثير على الحالة النفسية نتيجة تركيبها الكيميائي فهي أما مهدآت أو منومات، وهذه العقاقير تكرر استعمالها يولد إدمانها.

[ت] - المشكلة الحقيقية في مكافحة جرائم المخدرات:

ليست مشكلة المخدرات في إساءة استعمالها فقط، ولكن في كل نشاط غير مشروع يتعلق بها، ومن السذاجة أن نعزو نجاح تلك الهجمات الشرسة لعصابات المخدرات على المجتمع (أي مجتمع يتم اختراقه) لأسباب وظروف عفوية، وإنما يتحقق هذا النجاح نتيجة لاستراتيجية مخططة، لا تتيسر إلا لنوع واحد من العصابات، هي عصابات (Organized Crime) الجريمة المنظمة، وكما أن لقطاع الأعمال أشكاله المنظمة كالشركات

(*) من أحدث أنواع المخدرات الصناعية * الكراك * الذي بدء ظهوره في السوق الأمريكي عام ١٩٨٢ بديلاً للكوكايين، هو نفسه الكوكايين ولكن بطريقة كيميائية بسيطة يتم تسخين الكوكايين مع بيكرونات الصوديوم Sodium -BicerBonate أو النشادر والماء ليتحول الناتج مرة أخرى إلى قاعدة الكوكايين Cocaine base ويتم تكسير الناتج بعد ذلك إلى قطع صغيرة تعرف باسم الصخر - Rocks. (لواء/ محمد عباس - الكراك الخطر القادم من الأنديز - مجلة الأمن العام - العدد ١٢٧ - يوليو ١٩٩١ - ص ٩ وما بعدها).

والمؤسسات، وغير المنظمة كالأنشطة الفردية الصغيرة من ورش ومتاجر وغيرها، فإن لقطاع الإجرام أيضا نفس الشككين، ولقد اتخذت تجارة المخدرات في الماضي شكل جهود فردية أو عصابات صغيرة لا تخرج في حقيقة أمرها عن مظهر الإجرام غير المنظم، ثم اتجهت نحو الإجرام المنظم الذي يقوم على أركان وأسس تميزه عن غيره من صور الإجرام التقليدية^(١). وللتنظيم الإجرامي لعصابات المخدرات أهداف اقتصادية واضحة وتعد هذه الأهداف هي الأخطر، على اقتصاد الدول، إذ يستهدف تحقيق أكبر عائد مادي ممكن، حسب خطة مرحلية مسبقة كما أن له هيكله التمويلي المميز، وليس من المستغرب أن يعتمد هذا التنظيم على بعض البنوك والمؤسسات المالية، في تمويل جزء من عملياته الخفية وكذا في عمليات غسيل الأموال، وكذلك يذكر مدى ارتباط تجارة المخدرات بتجارة العملة في السوق السوداء، وكذا ارتباطها بتجارة السلاح السرية^(٢).

وقد تتخفى التنظيمات الإجرامية لعصابات المخدرات وراء واجهة مزيفة، فتتخذ شكلاً رسمياً كشركة استثمارية أو مؤسسة عقارية، كما قد يتنوع نشاطها ليشمل أنشطة عادية لاستثمار الأرباح الهائلة التي تحقّقها أنشطتها غير المشروعة. وكثيراً ما تعمل التنظيمات الإجرامية لعصابات المخدرات في نطاق إقليمي أو دولي، مثلها في ذلك مثل الشركات المتعددة الجنسيات، بحيث لا تجدي مقاومتها أو محاربتها محلياً طالما أن قاعدة هذه التنظيمات متواجدة في خارج البلاد^(٣).

١- لواء نكتور / عصمت علي - مرجع سابق - ص ٣٦٧.

2-Thomas C.Schelling ; " What is the Business of organized Crime " The Journal of criminal Law and criminology , Vol .17, 1978, p.30.

(*) تعتبر جريمة المخدرات ذات طابع دولي في حالة تصديرها من دولة إلى أخرى، وقد يكون ذلك من خلال العبور إلى دولة ثالثة (دولة ترانزيت)، كما تعتبر كذلك في حالة اشتراك عدة أشخاص ينتمون إلى جنسيات مختلفة بأسرها، وذلك لما تمثله هذه التجارة من دمار للقيم الأخلاقية وتعويز للاقتصاد المشروع، وتهديد لاستقرار الدول وأمنها وسيادتها، كما تعتبر إساءة استعمال المخدرات نوعاً من أنواع التلوث البيئي عبر الدول، كما أن مواجهة هذه.... =

وتتبع التنظيمات الإجرامية لعصابات المخدرات استراتيجية مخططة ومدرسة في غزو الأسواق، ابتداء بمرحلة بناء الجسور وانتقاء الشرائح المستهدفة من المجتمع، وانتهاء بمراحل إقامة شبكات التوزيع والترويج والانتشار الرأسي والأفقي في المجتمع.

ولم يكن غزو هذه العصابات للسوق المصرية عفواً أو مصادفة، فمنذ أواخر السبعينات اكتملت عناصر جانبية هذا السوق، بتوافر عدد من السمات الهامة التي تميزه عن غيره من أسواق المنطقة في ذلك الوقت^(*). ولا شك أن المتناقضات الاقتصادية والاجتماعية التي عاشها المجتمع المصري خلال هذه الفترة، بالإضافة إلى اعتبارات أخرى سياسية وثقافية ودينية قد لعبت دوراً هاماً في فتح سوق الاستهلاك المصري على مصرعيه أمام الطلب على هذه السموم^(**).

= الجريمة يتطلب تحركاً اجتماعياً على المستوى المحلي والقومي والدولي. للزيد في هذا الشأن يراجع: (عقيد دكتور/ عبد الصمد سكر - التعاون الدولي الأمني في مجال مكافحة المخدرات - مجلة الأمن العام - العدد ١٦٥ - إبريل ١٩٩٩ - من ص ٥٦).

(*) من السمات المميزة للسوق المصري أمام غزو تجار المخدرات ما يلي: اتساع حجم السوق والكثافة السكانية: إذ أن عدداً ضخماً من المستهلكين المستهدفين يتركزون في عدد قليل من المدن الكبرى، مما لا يعقد شبكات التوزيع للمخدرات. زيادة الطلب الفعال على المخدرات بأنواعها: نتيجة لتراكم ثروات لدى أفراد لم يؤهلهم المجتمع للتصرف العقلاني في الأموال.

تقنين الاحتفاظ بالعملة الأجنبية: وتخفيف قيود تحويلها إلى الخارج، وتسهيل فتح حسابات جارية بالعملة الصعبة، قد مكن بعض تجار المخدرات من تحويل أرصدهم إلى مناطق أنتاج وبيع المخدرات، وكان ذلك أحياناً تحت ستار صفقات تجارية وأنشطة مشروعة. عدم وجود خطة متكاملة للتنسيق بين الأجهزة الرقابية والأمنية: مما يعرقل جهود رجال المكافحة ويترك بعض الثغرات التي ينفذ منها المشتغلون بتجارة المخدرات وتوزيعها وتوصيلها إلى سوق الاستهلاك. تعقيد الإجراءات القانونية اللازمة لضبط تجار المخدرات: مما يسمح لبعض المحامين الذين احترقوا الدفاع عنهم، بالظعن في إجراءات الضبط والتفتيش، ومن ثم حصول بعضهم على حكم بالبراءة التي لا يستحقونها لمجرد بطلان الإجراءات. للزيد يراجع: (لواء دكتور/ عصمت عنلي - المرجع السابق - ص ٣٦٨).

(**) لم يكن الانفتاح الاقتصادي مجرد نظام اقتصادي فقط بل كان شاملاً في بنية المجتمع، =

وفى ظل هذه التعقيدات والتداخلات والتحديات بشأن حرب المخدرات داخل المجتمع المصري، يتعاظم دور جهاز الشرطة وما يشمله من أجهزة مكافحة وما يبذله رجال الشرطة من جهود أمنية لمواجهة هذه المشكلة الخطيرة في المجتمع المصري، وتتركز أجهزة المكافحة على التشديد في مواجهة التهريب من الخارج والاتجار الغير مشروع في الداخل.

وفى هذا الشأن تنادى المنظمات الدولية التي تعنى بشئون مكافحة المخدرات - من خلال المؤتمرات التي تعقدها - بفرض عقوبات رادعة حاسمة على مهربي المخدرات وتجارها وموزعيها^(٩).

ولعله بذلك يتضح أن مكافحة جرائم المخدرات من أهم الوظائف، ذات البعد الاجتماعي التي يقوم بها ضابط الشرطة، فالنجاح الذي يدرسه ضابط الشرطة (من رجال مكافحة المخدرات) مردوده إنقاذ للمجتمع بأسره وحماية لأبنائه، من الجانب الصحي والمادي وأيضا الاجتماعي.

رابعا - رعاية المفرج عنهم (الرعاية اللاحقة):

مفهوم الرعاية اللاحقة كما اصطلح عليه العلماء هو ترجمة لمصطلح (After-Care) كما أوردته المراجع الأمريكية ومصطلح (Follow-Up)

كما تلمح المراجع الإنجليزية، ومصطلح (Pour-Suivre) في المراجع = التي شملت القوى الاجتماعية ونسق القيم الاجتماعية المسيطر وطابع الشخصية المصرية، وتحولت الرأسمالية في هذه الحقبة إلى رأسمالية طفيلية من خلال أعمال لا تتصل بالإنتاج. وننمزيد براجع: لواء نكتور/ عصمت عدلي - المرجع نفسه - ص ٣٦٩ وما بعدها.

(٩) جدير بالذكر أن جهاز مكافحة المخدرات في مصر يعتبر من أقدم أجهزة المكافحة في العالم، ففي سنة ١٩٢٩ أنشئ بمصر أول جهاز متخصص لمكافحة المخدرات باسم (مكتب المخابرات العام للمواد المخدرة)، وتطور تشكيل هذا الجهاز عدة مرات إلى أن صدر القرار الوزاري رقم ١٥ لسنة ١٩٦٣ بإنشاء (إدارة مكافحة المخدرات).

وقد كانت مصر سباقة في الانضمام إلى المجتمع الدولي في حربه ضد المخدرات، فمصر إحدى الدول في اتفاقية المؤثرات العقلية التي عقدت في ٢١ فبراير ١٩٧١ غينيا سنة ١٩٧١، كذلك كانت مصر ضمن الدول ١٠٦ في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الاتجار غير المشروع بالمخدرات والمؤثرات العقلية التي عقدت سنة ١٩٨٨ في ٢٠ ديسمبر بنينا.

الفرنسية. وقد قصد به في بادئ الأمر الجهود المبذولة لمعاونة المرضى الناقهين من الأمراض القابلة للانتكاس، وأهمية توفير الضمانات الكافية للنقاهاة لمتابعة العلاج، وتجنب العوامل التي قد تعيد المرض مرة أخرى.

وبانتشار علم الاجتماع في كافة المجالات وخاصة في مجال الجريمة والانحراف، ارتبطت الرعاية اللاحقة بكافة عمليات التأهيل الاجتماعي للمجرمين، والمفرج عنهم من السجون بعد انقضاء عقوبة السجن، بل امتدت لتشمل عمليات التأهيل الاجتماعي للمعوقين والناقهين من مرض عقلي أو نفسي، وكذلك خريجي الملاهي ومؤسسات ضعاف العقول ومن أتموا فترات العلاج من مدمني الخمر والمخدرات.....^(١).

والرعاية اللاحقة على هذا النحو مفهوم اجتماعي (علاجي ووقائي) مغاير لمفهوم (الاختبار القضائي Probation أو parole) الذي اخذ به علماء الإجرام والقانون، فهو بلغة علم الاجتماع عملية علاجية للشخص المنحرف وتوقيمه (Criminal Oriented) تستهدف إعادة تكيف المنحرف مع بيئة الاجتماعية كأنسان ضل الطريق وتجب مساعدته، بينما عند علماء القانون عملية اختيارية تراقب المنحرف لفترة في بيئته، وتضعه تحت الرقابة القانونية حماية للمجتمع أساساً من خطورة أفعاله، بمعنى أنها مدخل مجتمعي (Society – Oriented)^(٢).

[أ] - تعريف الرعاية اللاحقة:

ليست الرعاية اللاحقة في واقع الأمر تدبيراً قائماً بذاته بالمعنى المفهوم للتدبير، إنما هي تكملة للبرنامج التأهيلي الذي يلقاه المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية، أثناء وجوده في المؤسسة العقابية، فالمحكوم عليه حينما

1- Walter Friedlander : Introduction to Social Welfare. Prentice Hall Inc . N.Y. . 1964 . P. 317.

- Rex- Skidmore and Milton B., Introduction to Social work. N.Y. 1964. P.22.

2- H Stroup : Social work : An Introduction to the Field . N.Y., Amer Book Col , 1960.P.61.

يستشق نسيم الحرية بعد أن سلبت منه حريته يجد نفسه في دنيا جديدة لم يتذوق طعمها منذ فترة من الزمن، فيفاجأ بما يسمى (أزمة الإفراج)، وهى أزمة قد تضطرب فيها نفسه اضطراباً يفقده ما اكتسبه أثناء سلب حريته من عوامل التأهيل والإصلاح^(١). لذلك فإن المقصود بالرعاية اللاحقة، رعاية المفرج عنه بعد مغادرته المؤسسة العقابية ومد يد المساعدة إليه من أجل أن يستعيد نكيته مع المجتمع بعد تنفيذ العقوبة^(٢).

وقد عُرِفَت الرعاية اللاحقة بأنها: " العلاج المكمل لعلاج السجن والوسيلة العملية لحماية المجتمع، عن طريق توجيه المفرج عنه وإرشاده ومساعدته لسد احتياجاته، ومعاونته في الاستقرار في حياته والاندماج والتكيف مع مجتمعه تحت إشراف ومعاونة المسؤولين"^(٣).

تعريف مقترح للباحث: من منطلق تناول فقهاء القانون وعلماء الاجتماع للرعاية اللاحقة يمكن تعريفها بأنها: (الحماية الاجتماعية الشاملة للمفرج عنه بعد قضاء فترة العقوبة في المؤسسة العقابية، والتي تهدف إلى تأهيله نفسياً، وتوفير كافة السبل المتاحة لضمان حياة كريمة له، بغية سرعة اندماجه مع المجتمع كفرد صالح سوى).

[ب] - دور الشرطة في تنفيذ السياسة الناجحة لنظام الرعاية اللاحقة:

على أن الدور الاجتماعي لضباط الشرطة في إطار الرعاية اللاحقة للمفرج عنه تظهر بوضوح في تحديد هل هذا المفرج عنه يمكن له أن يعود إلى المجتمع كعضو نافع سليم أم يصعب ذلك ؟

١- لواء نكتور/ محنت نيازي حتاته - النفاق الاجتماعي - القاهرة - مكتبة وهبة - الطبعة الثانية - سنة ١٩٨٤ - ص ٣٦٨.

٢- دكتور/ جلال ثروت - الظاهرة الإجرامية - الإسكندرية - مؤسسة الثقافة الجامعية - سنة ١٩٨٣ - ص ٢٨٩.

٣- يس الرفاعي - الجانب التطبيقي لرعاية اللاحقة لفرجي المؤسسات العقابية والإصلاحية - بحث مقدم للجنة السياسة العامة والتخطيط بوزارة الداخلية - القاهرة - سنة ١٩٩٢ - ص ٢١.

ويكون ذلك أولاً بمدى إدراك ضابط الشرطة لأهمية العمل الاجتماعي الذي يقوم به والذي يمكن من خلاله أن يعيد هذا المفرج عنه إلى حظيرة المجتمع مرة أخرى، ثم مدى استعداد هذا الفرد لتقبل هذه الرعاية اللاحقة واستجابته لقيودها، ثم توفير السبل التي تحقق له حياة كريمة ومدى إمكانية تحقيق ذلك وإيماناً بأهمية دور ضابط الشرطة في مجال الرعاية اللاحقة، ذهب رأي - في علم الاجتماع - إلى أنه يمكن تحديد خصائص الرعاية اللاحقة للمفرج عنهم، في مجموعة من العناصر منها^(١):

- الرعاية اللاحقة عملية Process: وهي تقوم على مبدأ التفاعل Interaction والتفريد Individualization يعتمد نجاحها على قدرة الممارس لها - ضابط الشرطة - على تكوين العلاقة العلاجية بينه وبين المفرج عنه.

- الرعاية اللاحقة عملية فنية Skillful process: يعتبر العنصر البشري حجر الزاوية في نجاحها نجاحاً كاملاً أو نسبياً، ويذهب كثيراً من الخبراء، إلى أن ضابط الشرطة المكلف بالرعاية اللاحقة تكمن في مهارته العالية مسئولية الوصول بالمفرج عنه إلى أقصى حالات التكيف الممكنة.

وبناء على ذلك تخلص الدراسة إلى أن سمات شخصية ضابط الشرطة المأمولة في نطاق الأمن الاجتماعي، تشمل النشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الذكاء الاجتماعي، الموضوعية، العلاقات الشخصية، الاتزان النفسي، تحمل المسئولية، الثبات الانفعالي، التخيل، الراديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المشاورة، قوة الشخصية. ونظراً لوجود بعض مواقف المواجهة لعمل ضابط الشرطة في مجال مكافحة المخدرات، فمن السمات المأمولة أيضاً القدرة على إدارة أعمال المواجهة الميدانية، والمعرفة العلمية الجيدة بالإجراءات القانونية.

١- لواء دكتور/ عصمت عدلي - المرجع السابق - ص ٢٩٤ وما بعدها.

الفرع الرابع الامن البيئي

تنبه المجتمع الدولي منذ عدة سنوات لخطورة المشاكل البيئية التي تهدد الإنسان والأرض، مع الأخذ في الاعتبار أن المحافظة على البيئة مسئولية الدول كلها فرادى وجماعات لأن تلوثها سينعكس على المجتمع، وقد تجلّى هذا الاهتمام في طرح الأمم المتحدة لموضوع البيئة منذ مؤتمر أستانكوهلم عام ١٩٧٢م بشأن البيئة الإنسانية، ومنذ ذلك الحين قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة تبنى برنامج محدد للبيئة تحت مسمى برنامج الأمم المتحدة للبيئة U.N.E.P، وخلال عشرين سنة مضت عقدت العديد من المؤتمرات الدولية والإقليمية المحلية التي اهتمت بقضايا البيئة والتعريف بها، ومحاولة طرح حلول لحماية البيئة، والحفاظ على الحياة فوق كوكب الأرض^(١).

ولقد شاعت حكمة الله سبحانه وتعالى أن يجعل من الأرض محور الحياة الإنسانية، فخلق حولها وفوقها وفي باطنها كل ما يحتاج إليه الإنسان من عناصر الحياة، وقد عمل الإنسان منذ وجوده على الأرض، على استغلال مواردها الطبيعية لبناء حضارته الإنسانية^(٢).

وقديماً كان يُخشى على الإنسان من البيئة، لما يواجهه من أمطار وسيول وبما يصارعه من الفيضانات وبما يقهره من الزلازل والبراكين، أما اليوم فأصبح يُخشى على البيئة من الإنسان، الذي أصبح يقوم بتجريف التربة الزراعية وأبادة الغابات، ويستنزف الموارد الطبيعية ويسرف في استخداماته للبيئة، فبعد ما كان يُعتقد أن البيئة لا تتضرب بمخزوناتنا وتستوعب مخلفاتنا، وحسب الإنسان أنه سيطر على البيئة وسخرها له،

١- حمدي شعبان - الأمن والبيئة - بحث مقدم في ندوة دكتور/ عاطف غيث الرابعة (علم الاجتماع وقضايا الأمن والبيئة في العالم العربي) من ١٥ : ١٧ فبراير ١٩٩٣ - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - ص ٣١١.

٢- لواء دكتور/ عصمت علي - المرجع السابق - ص ٣٧٥.

اكتشف مع الأسف أنه أصبح حبيساً لابتكاراته، وأن مخترعاته تمثل أدوات أبادته وفنائه. فقد ساهم الإنسان في سعيه الدائم نحو التقدم إلى الأضرار بالبيئة التي يعيش فيها سواء كان ذلك بقصد أو بدون قصد، الأمر الذي حدا بالنظم السياسية المعاصرة إلى ضرورة الاعتراف بحق الإنسان في بيئة نظيفة خالية من التلوث والأضرار، وحمايته من البيئة وحماية البيئة منه^(١).

[أولاً] المقصود بالبيئة:

تعرف البيئة: بأنها المجال الذي يعيش فيه الإنسان يحصل منه على الموارد اللازمة لإشباع حاجياته فيؤثر فيه ويتأثر به^(٢). كما يقصد بالبيئة ذلك الإطار الذي يجمع العناصر المختلفة الطبيعية والبيولوجية والحضارية والتاريخية، حيث يعيش الإنسان ككائن بشري مع الكائنات الأخرى، من نبات وحيوان وجماد في كيان طبيعي ومتناسق، يسوده التجانس وعدم التباين والبقاء لكل عنصر من عناصر هذه البيئة، وهذا هو التوازن الطبيعي الذي خلقه الله عز وجل^(٣).

١- عمرو محمد نصار- حماية البيئة- مجلة الأمن العام - العدد ١٧٢- يناير ٢٠٠١- ص ٨٩.

٢- المرجع نفسه - ص ٨٩.

٣- عقيد دكتور/ سمير محمود قطب - دور الشرطة في تقويم السلوك الإنساني (نحو مقاومة التلوث البيئي) - مجلة الأمن العام - العدد ١٧٣- إبريل ٢٠٠١- ص ١٠٥. عن: (سياسة معالجة التلوث البيئي وحمايتها في المناطق السياحية - موسوعة المجالس القومية المتخصصة ١٩٧٤/١٩٨٩ الدور السادس عشر - سنة ١٩٨٩- ص ٢٣٠).

- أما في اللغة الإنجليزية: فكلمة (Environment) تستخدم للدلالة على ما يحيط بالإنسان، والظروف الطبيعية للمكان من هواء وماء وأرض، وكائنات حية محيطية بالإنسان.

- Oxford, Advanced Learner's Dictionary of conent English . 3ed .Edition . The English Language Book Society and Oxford University .Press. P.292.

- والمفهوم الفني لكلمة البيئة: هي مجموع الظروف والموارد والتفاعلات التي تجتمع في الحيز الذي توجد فيه الحياة. (محمد عبد الفتاح القصاص- التنمية وقضايا البيئة والأعلام العربي- القاهرة- معهد البحوث والدراسات العربية- سنة ١٩٩١ - ص ٣١).

ويراجع أيضاً بشأن تعريف البيئة: عبد السميع سالم الهواري- البيئة توصيف وتحليل - القاهرة - مجلة الأمن العام - العدد ١٣٤ - يوليو ١٩٩١- ص ٥٧.

وللبينة توازن ديناميكي تتفاعل فيه مجموعة من العناصر الطبيعية والأيكولوجية والبشرية، بحيث تؤثر على الإنسان وتتأثر به في إطار من الضوابط المتشابهة، لذلك فإن التلوث المحدود لا يؤثر في التوازن البيئي. كما أن للبينة طاقة استيعابية معينة يمكن أن يطرأ عليها تغيرات نتيجة لتدخل النشاط الإنساني (صناعي - زراعي - عمراني.....) إلا أن زيادة هذه التداخلات عن الحدود الطبيعية، يؤدي إلى إحداث خلل في التوازن البيئي يصعب إصلاحه أو تعويض مضاره وخسائره.

[ثانياً] دور ضابط الشرطة في حماية البيئة:

تفرض ظروف البيئة في مصر تفعيل مهام ضابط الشرطة بشأن مكافحة تلوث البيئة بمختلف مصادره المادي والمعنوي^(*)، وفي مقدمة ذلك مكافحة عوامل تلوث الهواء والمياه والتربة وتحقيق السكينة العامة بمنع مختلف مصادر الإزعاج، وتحقيق الرقابة الصارمة والحازمة ذات الإطار القانوني على كافة صور الانحراف الأخلاقي، ولاسيما في الطرق العامة ووسائل المواصلات المختلفة، بما يحد من كل مصادر التلوث الخلقي والسلوكي من أجل إقرار أمن وسلامة المجتمع.

إن دور ضابط الشرطة في هذا المجال هو دور رقابي، يتمثل في ضبط الجريمة (جريمة تلوث البيئة) إذا ما تحققت أركانها التي نص عليها القانون وبمعنى آخر فإن هذا الدور يصبح ميسوراً إذا أرتفع الوعي البيئي لدى الجماهير، لو حاول كل فرد من تلقاء نفسه المحافظة على سلامة بيئته^(١).

(*) إيماناً من المشرع بأهمية الدور الذي تنهض به وزارة الداخلية للمساهمة في حماية البيئة من التلوث، فقد نص في م ٦٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ في شأن حماية البيئة على أن تتولى وزارة الداخلية بالتنسيق مع جهاز شئون البيئة إنشاء شرطة متخصصة لحماية البيئة بالوزارة ومديريات الأمن بالمحافظات. تختص بالعمل على تنفيذ أحكام القوانين والقرارات المتعلقة بحماية البيئة، وكذا تلقي الشكاوى والبلاغات التي تقدم في هذا الشأن، واتخاذ الإجراءات القانونية بشأنها.

١- فتحة محمد إبراهيم - الثقافة والبيئة - الرياض - دار المريخ - سنة ١٩٨٨ - ص ١٧٧.

ومع افتقاد أفراد المجتمع لإدراك أهمية الوعي البيئي، يتضح الدور الحيوي للشرطة في حماية البيئة من مظاهر التلوث، من خلال المهام البيئية التالية:

١- البيئة العمرانية (التلوث البيئي):

تمثل البيئة العمرانية في أي مجتمع مجموع ما يقع فوق الأرض من مباني للسكن أو العمل، فضلاً عن الأبنية ذات القيمة الثقافية أو العلمية أو السياحية أو الجمالية، وفي هذا المجال توجد العديد من التشريعات التي توفر أوجه الحماية والرعاية التي تحفظ لهذه البيئة الأمن والسلامة الواجبة، وعلى أقسام الشرطة ومراكزها وشرطة السياحة والآثار دور هام في مراقبة تطبيق هذه التشريعات، وضبط المخالفين لها، وحماية المنشآت العمرانية من أي اعتداءات أو تجاوزات تتعرض لها^(١).

٢- البيئة الهوائية (التلوث الهوائي):

وتتمثل في الحفاظ على نقاء الهواء ومنع تلوثه من الأفراد، وعوادم السيارات ومخلفات المصانع من أبخرة وغازات سامة^(٢). ولعل قوانين إنشاء المناطق الصناعية، وحظر التدخين في الأماكن العامة المغلقة من أهم التشريعات التي تهدف إلى المحافظة على البيئة الهوائية^(٣).

١- لواء دكتور/ عصمت علي - مرجع سابق - ص ٣٨٣، ٣٨٤.

(٥) هناك بعض الإجراءات التي تم اتخاذها لحماية الهواء من التلوث منها: تحديد معايير عوادم السيارات، والتصنيع المحلي للمرشحات لترية الاسمنت- وإنشاء شبكة الرصد البيئي- والعمل على زيادة الرقعة الخضراء. وفي هذا الشأن تساهم إدارات المرور المختلفة بالمحافظات، في حماية البيئة من التلوث الهوائي، حيث تنهض بمهمة الفحص الفني الدوري (أو المفاجئ) على المركبات، والكشف على دورة الوقود، واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة تجاه المركبات، التي تسبب تلوث الهواء نتيجة كثافة دخان العادم. يراجع: (دكتور/ سمير محمود قطب - مرجع سابق - ص ١١٥).

٢- مادة ٣٧، ٨٧ من القانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ بشأن حماية البيئة يحظر إلقاء أو معالجة أو حرق القمامة والمخلفات الصلبة إلا في الأماكن المخصصة لذلك بعيداً عن المناطق السكنية والصناعية والزراعية والمجاري المائية. (تكون العقوبة غرامة من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ جنية).

٣- البيئة الزراعية:

تتعرض التربة للملوثات (عن طريق تلوث مياه الري أو مبيدات الرش) التي تنتقل بدورها إلى النبات الذي يزرع في التربة، ثم للإنسان مباشرة عن طريق تناول هذه النباتات والمحاصيل الزراعية، أو بواسطة الماشية والإبل التي تتغذى على النبات، ثم يتناولها الإنسان في طعامه^(*).

٤- البيئة المائية (التلوث المائي): حماية نهر النيل وروافده المائية والشواطئ البحرية

يحدث التلوث بصفة أساسية من إلقاء النفايات السائلة للمصانع، في مجارى المياه سواء كانت انهاراً أو بحاراً، مما يترتب عليه فساد المياه وتلوثها وقتل الأحياء المائية، كذلك إلقاء المخلفات الأدمية والحيوانية النافقة. كما قد تتعرض المياه الساحلية المتاخمة لشواطئ مصر لمصادر متعددة للتلوث، التي منها ما تلقىه السفن المارة في المياه الإقليمية من نفايات وما يخرج منها من عوادم وبقع الزيتية.

وقد صدر قرار وزير العدل رقم ٣٠٣٠ لسنة ١٩٩٦م، والذي يتضمن اختصاص شرطة المسطحات المائية بمسئولية ضبط الجرائم، التي تقع بالمخالفة للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ بشأن حماية البيئة، وقد تعدل مسمى شرطة المسطحات المائية - بعد إنشاء شرطة البيئة - إلى الإدارة العامة لشرطة البيئة والمسطحات المائية، ليدخل ضمن اختصاصها القانوني اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية البيئة المائية من التلوث.

(*) وفي هذا الشأن تنص م ٣٨ من قانون حماية البيئة رقم ٤ لسنة ١٩٩٤ على أنه: " يحظر رش أو استخدام مبيدات الآفات أو أي مركبات كيميائية أخرى لأغراض الزراعة أو الصحة العامة، إلا بعد مراعاة الضمانات اللازمة لعدم تعرض الإنسان أو الحيوان أو النبات أو المجارى المائية أو سائر مكونات البيئة لخطر بصورة مباشرة أو غير مباشرة. ومن يخالف ذلك يعاقب بغرامة من ٢٠٠ إلى ٢٠٠٠٠ جنية ".

٥- البيئة الصحية (المحافظة على الصحة العامة):

وتشمل مجموعة اللوائح التي تنظم مقاومة الأمراض المعدية كالمالاريا والدرن، وكذلك اشتراطات النظافة العامة سواء للباحثين باستخراج الشهادة الصحية، أو عند تداول الأطعمة ونقلها بأن يتم تغطيتها ونقلها في وسائل آمنة صحياً، وأيضاً تنظيم العمل في مجال الإشعاعات المؤينة للوقاية من أخطارها، ثم مراقبة صرف مخلفات المصانع السائلة سواء في بيئة مائية أو بيئة أرضية، وأهم نظم الحفاظ على البيئة الصحية تتمثل في مكافحة المخدرات بآثارها السامة وضبط مروجيها ومتعاطيها، ويتعاضم هنا دور ضابط الشرطة ومسئوليات الأمن العام في مكافحة في هذا النطاق.

٦- البيئة الصوتية الهادئة (الحماية من التلوث الضوضائي):

نظم المشرع الحماية البيئية من حيث أهمية الهدوء والسكينة في حياة الإنسان، فصدرت عدة قوانين بشأن تنظيم استعمال مكبرات الصوت في الطرق العامة وداخل المحال العامة والملاهي والنوادي، وإدارة الآلات والمراجل البخارية، وأمتد التنظيم ليشمل استخدام آلات التنبيه في السيارات. والمحافظة على الهدوء والسكينة من الوظائف الهامة لضابط الشرطة في عمله الأمني، نظراً لأن هذه المصادر الضوضائية ذات تأثير على صحة الإنسان من حيث إصابته بأمراض عضوية كتصلب الشرايين وتوتر العضلات وما يصاحبها من التهابات بالأذن الوسطى قد تصل إلى مرحلة فقد التوازن، والأمراض النفسية من القلق النفسي والاضطراب في نواحي الحياة المختلفة.

• الخلاصة: يتلاحظ أن الأمن البيئي هو أحد أفرع العمل الأمني المتخصص لجهاز الشرطة، وأن أهم السمات الشخصية المأمولة في ضابط الشرطة، الذي يمارس مهام الأمن البيئي تنوع بين سمة النشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الموضوعية، الاتزان النفسي،

تحمل المسؤولية، الثبات الانفعالي، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس،
حسن اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية.

كما يضاف إلى هذه السمات جانب الثقافة البيئية، والمعرفة القانونية
بما يعد ارتكابه من أفعال مخالفة جريمة بيئية، وأيضاً ثقافة الإطلاع والإلمام
بالنواحي الجيولوجية، التي ترتبط بالأمن البيئي ما تشمله من محميات
طبيعية ومصادر ثروات طبيعية، حيث أن الاعتداء عليها يمثل انتهاك
للقوانين البيئية، وتهديد للأمن البيئي.

الفرع الخامس

الأمن المعلوماتي

[أولاً] - العصر المعلوماتي:

يشهد العالم اليوم عصراً جديداً، يطلق عليه المفكر الأمريكي ألفين
توفلر^(١) (Alven Tofler) العصر المعلوماتي أو عصر ثورة المعلومات^(٢)،
وقد نشأت هذه الثورة من جماع طفرتين هما طفرة الاتصالات وطفرة تقنية
المعلومات، فلقد حدثت طفرة في الاتصالات حولت العالم إلى قرية صغيرة،
وربطت بين الشعوب المتباعدة، فأصبح الإنسان يستطيع أن يرصد ما
يجرى على الطرف الآخر من الكرة الأرضية بالصوت والصورة في لحظة
قيام الحدث، وأصبحت عملية تبادل المعلومات والمعارف سهلة ميسورة،

-
- ١- المفكر الأمريكي: ألفين توفلر هو احد رواد علم المستقبل Futurology في العصر
الحديث، ويقصد به ذلك العلم الذي يحاول استشراف السنوات القادمة في دولة معينة أو مجموعة
من الدول استشرافاً علمياً منهجياً من أجل تطويرها على الصورة المبتغاة أو المأمولة. ولمزيد
من المعلومات يراجع: ألفين توفلر (الموجة الثالثة) ترجمة فادى غصون - دار الروح -
(بيروت) لبنان - سنة ١٩٨٥، وأيضاً: ألفين توفلر (وعود المستقبل) ترجمة فادى غصون -
دار الروح - (بيروت) لبنان - سنة ١٩٨٦.
(٢) ولذا أصبحت صناعة المعلومات مصدراً للثروة ومقياساً لتقدم الأمم بل وأساساً للقوة
الاقتصادية والسياسية والعسكرية.

وأدى انتشار المعلومات السريع عبر وسائل الاتصال المختلفة، إلى تدفق كبير في المعلومات والأخبار والمعارف والأبحاث والرسائل الثقافية، يعجز الإنسان بقدرته العادية عن متابعتها والإلمام بها في عمره القصير^(١).

كذلك حدثت طفرة في تقنية المعلومات تمثلت في اختراع وتطوير الحاسب الآلي الذي أضاف للإنسان قدرات هائلة على الاحتفاظ بالمعلومات ومعالجتها بسرعة خيالية لم تكن تخطر على بال الإنسان من قبل، فقد أصبح من المعروف الآن أن عقل الحاسب الآلي يستطيع أن ينجز في ساعة من الزمن، ما لا يستطيع عدد من العلماء إنجازه في سنة عمل متواصل. . وهكذا نشأ عن اجتماع تكنولوجيا الاتصالات وتكنولوجيا الحاسب الآلي ثورة حقيقية في المعلومات، حيث أدت ثورة الاتصالات إلى تراكم مذهب في المعرفة وحصول هائلة في المعلومات تعجز الوسائل البشرية عن ملاحقتها وفهرستها، واستخلاصها وتصنيفها ومعالجتها والاستفادة منها، والسيطرة على تدفقها من مصادر متباينة ومتنوعة، فجاءت تكنولوجيا الحاسب الآلي لتقدم خدمة جليلة للإنسان بما يمكن لهذا الاختراع الثوري من دقة وسرعة في جمع المعلومات، وتحليلها ومعالجتها واسترجاعها في وقت يسير^(٢).

[ثانياً] - تعريف الجريمة المعلوماتية:

بداية فإنه إزاء تصدي ضابط الشرطة لظاهرة الإجرام المعلوماتي في نطاق مهام الضبطية القضائية، يجب إيضاح أنه لا يوجد تعريف متفق عليه بين الفقهاء، حول مفهوم الجريمة المعلوماتية (Le del'it Informatice).

١- دكتور/ هلالى عبد الله احمد - حجة المخرجات الكمبيوترية في المواد الجنائية- القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٨٨ - ص ٥.

٢- دكتور/ هلالى عبد الله احمد - المرجع نفسه - ص ٦.

وللمزيد بشأن الحاسب يراجع: ألان بوتييه: (النكاه الاصطناعي واقعة ومستقبله) ترجمة دكتور/ على صبري فرغلى - سلسلة عالم المعرفة- الكويت- أبريل سنة ١٩٩٣ - ص ٢٣٥ وما بعدها؛ دكتور/ محمد فهمي طلبة وآخرون - الحاسب والنكاه الاصطناعي - موسوعة دلتا كمبيوتر ١٠ - القاهرة - مطابع المكتب المصري الحديث- سنة ١٩٩٤ - ص ٢٠٢ وما بعدها.

* فمن تعريفات الجريمة المعلوماتية^(١): ما ذهب إليه الفقيه (MERWE) حيث يرى أن الجريمة المعلوماتية (جريمة الحاسب) هي: " الفعل غير المشروع الذي يُستخدم في ارتكابه الحاسب الآلي ".
(AN il Legal act where per petration involved a com puter).
أو الجريمة المعلوماتية هي: " الفعل الإجرامي الذي يُستخدم في اقترافه الحاسب الآلي كأداة رئيسية، أو هي مختلف صور السلوك الإجرامي التي ترتكب باستخدام المعالجة الآلية للبيانات "^(٢).
أو حسبما ذهب (Trédman) إلى أن الجريمة المعلوماتية تشمل: " أي جريمة ضد المال، مرتبطة باستخدام المعالجة الآلية للمعلومات "^(٣).
فيما ذهب الفقيه (ROSBLAT) إلى تعريفها بأنها: " كل نشاط غير مشروع موجه لنسخ أو تغيير أو حذف أو الوصول إلى المعلومات المخزنة داخل الحاسب الآلي، والتي تحول طريقه ".
أو الجريمة المعلوماتية كما عرفها (David Tompson): " جرائم يكون مطلباً لاقترافها، أن يتوافر لدى الفاعل معرفة بتقنية الحاسب "^(٤).

١- كلمة معلوماتية (In formatices) : هي اختصار مزجى لكلمتي معلومة Information وكلمة الي أو الية Automatique، وهي تعنى المعالجة الآلية للمعلومة. (دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - حجية المخرجات الكمبيوترية في المواد الجنائية (دراسة مقارنة) - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٨ - ص ٥ وما بعده). ويراجع بشأن علم اتصال المعلوماتية:

-MATHELOT (Pierre): " La télématique. Que sait-je?" P.U.F. La France, 3 éme éd 1995.

2- MERWE (Vander): " Computer crimes and other crimes against information Technology in South Africa " R.I.D.P, 1993 , P 554.

3-K.Trédmann, : Fraude et autres délits d'affaires connus a l'aide d'ordinateurs électroniques , Rev.dr . Pén . crim , 1984 , P 612.

٤- دكتور/ هشام رستم - جرائم الحاسب كصورة من صور الجرائم الاقتصادية المستحدثة - بحث مقدم إلى اللجنة العلمية لأعداد التقرير الوطني المصري لمؤتمر الأمم المتحدة التاسع لمنع الجريمة ومعايق المجرمين - مجلة الدراسات القانونية - جامعة أسيوط - العدد السابع عشر - سنة ١٩٩٥ - ص ١٠٧ ، ١٠٨ .

والحقيقة أن التعريفات السابقة للجريمة المعلوماتية كانت قاصرة عن الأحاطة بأوجه ظاهرة الإجرام المعلوماتي. وإزاء هذه الانتقادات^(١) حاول جانب من الفقه تعريف الجريمة المعلوماتية على نحو واسع، فسي محاولة لتفادي أوجه القصور التي شابته تعريفات الاتجاه المضيق في التصدي لظاهرة الإجرام المعلوماتي^(٢).

* وقد ذهب رأي في الفقه إلى تعريف الجريمة المعلوماتية بأنها: 'عمل أو امتناع يأتيه الإنسان أضرارا بمكونات الحاسب وشبكات الاتصال الخاصة به، التي يحميها قانون العقوبات ويفرض له عقاباً'^(٣). ويمتاز هذا التعريف بالسماة التالية:

- ١- أنه يحتوى على كل صور الاعتداء الإيجابية أو السلبية التي تقع

١- بمصر الفقهاء عند تناولهم لتعريف الجريمة المعلوماتية كان تركيزهم على موضوع الجريمة وركز البعض الآخر على وسيلة ارتكابها، بينما ذهب البعض الآخر إلى التركيز على الفاعل. M.Masse : La droit penal special né de l'ibformatique in ibformatique et droit pénal travaux de l'institut de sciences criminelles de poitiers 1981-4éd cujas. P23.

٢- وفي تسميات أخرى للجريمة المعلوماتية بأنها: (جريمة الحاسب الآلي، أو جريمة إساءة استخدام الحاسب، أو الجريمة المتعلقة بالحاسب، أو الجريمة المعالجة للبيانات، بل أن هناك من يطلق عليها جريمة الفش المعلوماتي، أو الاحتيال المعلوماتي، أو الاختلاس من المعلوماتي). للمزيد يراجع: دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - التزام الشاهد بالأعلام في الجرائم المعلوماتية

(دراسة مقارنة) ط ١- القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ٢٠٠٠، دكتور/ محمد حسام لطفي - الحماية القانونية لبرامج الحاسب الآلي الإلكتروني - القاهرة - دار الثقافة للطباعة والنشر - سنة ١٩٨٧، دكتور/ عبد القادر القهوجي - الحماية الجنائية لبرامج الحاسب الآلي - ط ١- القاهرة - دار الحاسب للطباعة والنشر - سنة ١٩٩٩، دكتور/ هدى حامد قسوقش - جرائم الحاسب الإلكتروني في التشريع المقارن - ط ١ - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٢.

٣- زاي الدكتور/ هلالى عبد اللاه احمد. حيث قام بصياغته مستوحيا إياه من تعريف الجريمة التقليدية بأنها: ' عمل أو امتناع يأتيه الإنسان إضرارا بمصلحة حماها المشرع في قانون العقوبات، ويترتب عليه اثر جنائي يتمثل في العقوبة أو التدبير الاحترازي'. للمزيد يراجع مؤلف الدكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - شرح قانون العقوبات (القسم العام) - القاهرة - دار النهضة العربية- سنة ١٩٨٨ - ص ٣٦.

• أضرارا بمكونات الحاسب المادية والمعنوية وشبكات الاتصال الخاصة به، باعتبارها من المصالح والقيم المتطورة التي تمتد مظلة قانون العقوبات لحمايتها.

• ٢- أنه يتضمن الأثر الجنائي المترتب على العمل أو الامتناع غير المشروعين، ويمثل في الجزء الجنائي بكافة صوره وأنواعه، وهو أشد أشكال التعبير عن معنى الإلزام في القاعدة القانونية.

• ٣- أنه يحافظ على الشرعية الجنائية "Nulum crimena mulla poena sine lege" وتعني أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، إذ لا يمكن أن يوجه أي اتهام ضد شخص لارتكابه فعلا معيّن ما لم يكن منصوباً على تجريم هذا الفعل في القانون، كما لا يمكن تطبيق عقوبة ما لم تكن محدودة سلفاً^(١). ومؤدى السمة الأخيرة أن يحدد قانون العقوبات مقدماً الأفعال التي تعتبر جرائم معلوماتية وعقوباتها المقررة.

ونظراً لخطورة هذه الجريمة وآثارها الممتدة التي قد تصل من دولة إلى أخرى، فإن بعض الهيئات الدولية المعنية بجرائم الكمبيوتر قد أرسّت قواعد لتعريف هذا النوع من الجرائم، من هذه الهيئات هيئة (OECD)^(٢) التي اتخذت التعريف التالي كتعريف عملي لجريمة الكمبيوتر أو المتعلقة بالكمبيوتر: "أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي أو غير مفوض، يتعلق بالنقل أو المعالجة الآلية للبيانات، يعتبر اعتداء على الكمبيوتر"^(٣).

١- لمزيد من التفصيل حول مبدأ الشرعية الجنائية بوجه خاص يراجع:

* BENL ATRCHE (Abdelouahab) : " Le Principe de la légalité criminelle : Etude de droit comparé Thèse poitiers 1981.

(٠) هي هيئة التعاون الاقتصادي والتنمية.

(**) عرف احد الخبراء جريمة الكمبيوتر بأنها: " أي عمل غير مشروع يؤخذ فيه الكمبيوتر أداة أو هدف"، وخبير آخر عرفها بأنها: " أي حادثة تعضدها تكنولوجيا الكمبيوتر وفيها يتحمل أو قد يتحمل ضحيته خسارة، ويكون مرتكبها عن قصد أو قد يحقق بها مكسب".

* D . B parker : Comibattre La criminalité informatique . édoros 1987. P.18.

واستكمالاً للجرائم المعلوماتية في نطاق التكنولوجيا المعلوماتية لا يجب إغفال أن شبكة الإنترنت^(*) (بوصفها نتاج تطور النظم المعلوماتية)، كأداة للربط والاتصال بين مختلف شعوب العالم، تشكل هي الأخرى أداة لارتكاب الجريمة المعلوماتية أو محلاً لها، وذلك بإساءة استخدامها أو استغلالها على نحو غير مشروع.

وتعد الجرائم المرتكبة عبر شبكات الإنترنت من الموضوعات الحديثة الهامة، التي فرضت تواجدها على مستوى الدول محلياً والعالم بآثره دولياً. ومن صور الجريمة المنظمة على شبكة الانترنت ما عرف بالإرهاب الإلكتروني، وجرائم غسيل الأموال عن طريق تحويل الأموال من الخارج،

(*) الإنترنت: عبارة عن شبكة تتألف من العديد من الحاسبات الآلية المرتبطة ببعضها البعض، إما عن طريق الألياف الصناعية، وتمتد عبر العالم لتؤلف في النهاية شبكة هائلة، بحيث يمكن للمستخدم لها user الدخول إليها من أي مكان وفي أي وقت، طالما كان جهاز الحاسب الآلي مزوداً بموديم Modem يربطه بخط الهاتف لتلقى وإرسال البيانات عبر مزود الخدمة Service Provider. (راجع: (دكتور/ جميل عبد الباقي الصغير- الانترنت والقانون الجنائي (الأحكام الموضوعية للجرائم المتعلقة بالانترنت)- الطبعة الأولى - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ٢٠٠١ - ص ٤).

ويراجع: بيل جيتس - المعلوماتية بعد الإنترنت. ترجمة: عبد السلام رضوان - إصدارات المركز الوطني للثقافة - سلسلة كتب ثقافية شهيرة - الكويت - سنة ١٩٩٨.

* VINTG .Cerf and Robert E.Kahn : Abrife History of The internet and Related Networks .Version 31-3-2000 , at <http://www.info.isoc.org/ guest /zakon / internet / History / Brief - history - of - The - internet .>

- والإنترنت كلمة إنجليزية الأصل وهي اختصار مزجى للحروف الأولى من كلمتي International بمعنى دولي وكلمة Network بمعنى شبكة. وقد ظهر أول ربط بين الحاسب وأجهزة الاتصال في عام ١٩٤٠م، إلى أن أصبحت الحاسبات الشخصية P.C.S تستطيع الارتباط بشبكات الات رسال والاستفادة من المعلومات المخزنة والمتبادلة عبر خطوط الاتصال. (راشد عايض المرى - مدى حجية الوسائل التكنولوجية الحديثة في إثبات العقود التجارية - رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - القاهرة - سنة ١٩٩٨ - ص ٣١).

أو إجراء عمليات معقدة من التحويلات النقدية عبر الإنترنت من حساب لآخر، لإخفاء الصفة غير المشروعة^(١).

* الخلاصة: أنه يتضح مما سبق عرضه أن طبيعة العمل في مجال الأمن المعلوماتي تتطلب في ضابط الشرطة سمات شخصية، تتنوع بين تلك المأمولة في نطاق عمل الأمن العام وتتمثل في سمات النشاط العام والحيوية، ضبط النفس، السيطرة، الذكاء الاجتماعي، الاتزان النفسي، تحمل المسؤولية، الثبات الانفعالي، الدهاء، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، الثقة بالنفس، اتخاذ القرار، الحرص، المثابرة، قوة الشخصية.

ويضاف إلى ذلك سمات موضوعية مثل التخيل، والقدرة على الاستبطان - للوقوف على حقيقة الفعل المعلوماتي هل يعد جريمة أم لا- وتلك من السمات المأمولة في نطاق أعمال الشرطة المتخصصة.

ولأن الأمن المعلوماتي يعد مجال متخصص، يهدف إلى مكافحة جرائم وأعمال قرصنة، على قدر فائق من الفكر والذكاء المعرفي بالنظام المعلوماتي، فإنه من السمات المأمولة في شخصية الضابط، القدرة الفكرية على الابتكار والإبداع، والصبر على تتبع الخيوط المتناثرة للوصول في نهاية الأمر إلى الفعل المرتكب الذي يشكل الجريمة المعلوماتية، ثم الثقافة المعلوماتية، التي تشمل الوقوف على أحدث التطورات، والابتكارات في مجال تكنولوجيا المعلومات، والحس الأمني المتميز في قراءة الأحداث المستقبلية، لأن الجريمة المعلوماتية جريمة متطورة، والفكر الإجرامي الذي يمارسها فكر المستقبل.

1- D.Lura E : Quarant Tieu , Cyber Crime , How to protect your self from computer criminals , Tiare publications , 1997. P 15.

المطلب الثاني

السماة المامولة في شخصية ضابط الشرطة

لممارسة المهام الأمنية

ضابط الشرطة هو عضو في جهاز الشرطة الممثل للسلطة الإدارية، وعندما يمارس مهام عمله الأمنية ومنها أعمال الضبطية الإدارية، فإن دوره يتنوع على أساس الهدف الذي يرمي إليه:

- فهو دور إداري يهدف إلى منع وقوع الجرائم على النفس أو المال أو نظام الدولة، وهذا الدور يشمل الجزء الأكبر من أعمال جهاز الشرطة. ويتمثل هذا الدور في الإجراءات والقواعد التنظيمية الموضوعة للحيلولة دون وقوع مثل هذه الجرائم. وهي أعمال نظامية مثل الدوريات الأمنية والأمنية (الثابتة والمتحركة)، والعمل في أقسام ومراكز ونقاط الشرطة، أو أعمال فنية متخصصة مثل أعمال البحث الجنائي، والأمن السياسي وتحقيق الشخصية والأدلة الجنائية والأقسام الفنية المتخصصة في أعمال التكنولوجيا الحديثة، وأعمال مكافحة جرائم المخدرات^(*).
- دور إداري لتحقيق الخدمات العامة المتصلة بالأمن العام، مثل شرطة الأحوال المدنية، ووثائق السفر والهجرة والجنسية، وإدارات المرور ووحداتها، وإدارات الدفاع المدني والحريق إلى غير ذلك من الأعمال الشرطية، التي تحقيق أهداف خدمية للمواطنين وترسخ النظام العام.
- دور إداري يحقق الخدمات العامة المتعلقة بالسلطات الإدارية المختلفة، مثل شرطة المرافق ومباحث التموين، ومباحث الأموال العامة والتهرب

(*) يضاف إلى ذلك الخدمات الأمنية المعنية - مثل خدمات كرة القدم - وتأمين تحركات الشخصيات الهامة، وتأمين احتفالات دور العبادة المسيحية، وخدمات الجامعة. ومن أعمال البحث الجنائي الأعمال المتخصصة لمكافحة أنواع معينة من الجرائم، مثل جرائم النشل وجرائم السرقة، وجرائم سرقات السيارات، وجرائم النفس، وجرائم النصب. وتعد من الأقسام الفنية المتخصصة في أعمال التكنولوجيا إدارات المعلومات والتوثيق، والتصوير الجنائي، والمصنفات الفنية، والمساعدات الفنية.

الضريبي والجمركي إلى غير ذلك من الأعمال، التي تهدف إلى السهر على تنفيذ القوانين واللوائح التي تصدرها السلطة الإدارية العليا^(١).

أولاً - دراسات أجريت للتعرف على السمات المميزة لضابط الشرطة:

هناك العديد من الدراسات^(٢) التي أجريت على رجال الشرطة ومقارنتهم بمجموعات من المدنيين، للتعرف على السمات التي تميز رجال الشرطة عن غيرهم، ومن ذلك ما وجدوه أحد الباحثين الأمريكيين من أنهم أقل جموداً في أفكارهم Less Dogmatic أي أكثر مرونة من الناحية الفكرية، وأقل معاناة من العصاوية أي الأمراض النفسية، وكانوا يتمتعون بنسبة ذكاء أعلى من أقرانهم من غير رجال الشرطة.

وفي إنجلترا أجريت دراسة تمت فيها مقارنة مجموعة من رجال الشرطة بمجموعة ضابطة، وتم تطبيق (The Eysenck's Questionnaire) اختبار إيزنك لقياس الشخصية، وتبين أن رجال الشرطة أفضل في سمات الانبساطية (Extraversion) وهي سمة عكس الانطواء أو الانسحاب أو العزلة والانزواء وما يصاحب ذلك من الشعور بالحياء والخجل، ويتفق ذلك مع كثرة تعاملهم مع أبناء المجتمع واحتكاكهم بهم. وكانوا أقل معاناة من النزعات الذهانية أي الأمراض العقلية (Psychotics)، وتشير هذه الدراسة إلى أن رجل الشرطة أكثر ميلاً للانطلاق والتمتع بالروح الاجتماعية، ولا يميلون إلى البرود أو الجمود أو العدوانية، وهي سمات إيجابية طيبة يتعين أن يراعي توفرها عند الالتحاق في كليات الشرطة أو معاهدها^(٣).

وفي دراسات أخرى وجد أن رجل الشرطة أقل تعاطفاً (Empathy)،

وقد يتفق ذلك مع طبيعة العمل المكلف بها رجل الشرطة، حيث تتطلب

١- لواء دكتور/ قنري عبد الفتاح الشهاوي - الموسوعة الشرطة القانونية - القاهرة - عالم الكتب - سنة ١٩٧٧ - ص ٢٤١.

٢- للمزيد بشأن هذه الدراسات يراجع: شبكة المعلومات- الدراسات النفسية- أكاديمية البحث العلمي- القاهرة.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس الشرطي - مرجع سابق - ص ١٦٨.

رسالته الحزم والحسم والموضوعية والحياد والدقة والأمانة والإخلاص والوطنية، ويلزم أن يقف موقفا محايدا من الناحية الانفعالية أو العاطفية حيال القضايا والحوادث التي يضبطها.

وبالطبع لا يعني ذلك أن رجل الشرطة لا يشعر بما يشعر به الآخرون، فهو في المحل الأول إنسان بكل معاني هذه الكلمة، ولكن ذلك يعني ألا يتورط أو ينخرط أو يندمج انفعاليا في الموضوعات التي تعرض عليه، وهو أمر تتطلبه طبيعة المهنة أيضا إذ تعرض عليه حالات غير إنسانية، مثل اعتداء الأبناء على الآباء وما إلى ذلك. فالشرطة تقوم بأعمال مهنية سارة وسعيدة، ولكنها أيضا تفحص وتعاين وتدرس حالات أو مواقف غير سارة كالحوادث والجرائم والكوارث^(١).

ويتساءل الباحثان Putwain And Sammons^(٢): هل الفروق التي توجد بين سمات شخصية ضابط الشرطة وغيره من الفئات، ترجع إلى استعدادات وراثية عنده أم أنه يكتسب ويتعلم هذه السمات، من ممارسته للمهنة ؟ أي هل يتعرض لعملية تنشئة اجتماعية أو تنشئة وظيفية تؤدي إلى تكوين هذه السمات في شخصيته:

* إن وجود سمات معينة في الشخصية، هي التي تدفع إلى الالتحاق بالأعمال والوظائف التي تتفق مع هذه المهنة قبل أن يلتحق بها الفرد، ويصدق ذلك على من يلتحق بمهنة التدريس والمحاماة والطب والتجارة والإعلام وما إلى ذلك، ومثل مهنة علم النفس والطب النفسي، حيث لوحظ معاناة بعض المشتغلين بعلم النفس من بعض الصعوبات النفسية.

* ويثور الجدل هل ممارسة المهنة هي السبب في ذلك أم أنهم كانوا أصلا يعانون من ذلك قبل دخول المهنة ؟ وتتطلب الإجابة إجراء

١- يراجع بشأن دراسات سمات شخصية ضابط الشرطة: دكتور/ علاء محمد عليوة - المرجع

السابق - ص ٦٩ وما بعدها.

2- Putwain, D.And Sammons. A., Psychology and Crime. Routledge Modular Psychology, London. 2002. p.64.

دراسات تتبعية أو طولية، بمعنى دراسة الفرد قبل التحاقه بالمهنة أو بالدراسة الشرطية، ثم دراسته بعد هذا الالتحاق، لمعرفة مبلغ ما تتركه المهنة من سمات وبصمات على شخصية من يمارسها. وذلك لإمكان الإجابة عما إذا كانت هذه السمات ترجع إلى عملية التنشئة الاجتماعية (Socialization) أو تأثير الطبع أو الوراثة (Disposition)، حيث يتم تشكيل الفرد على نمط شخصية شرطية (Police Personality).

* وفي دراسة طولية (Longitudinal Study) تناولت الأشخاص الذين تركوا مهنة الشرطة، وظلت شخصياتهم ثابتة كما هي. ولكن تبين من خلال دراسات أخرى، أن هناك بعض السمات التي تزداد وفقا لطول الخدمة الشرطية، من ذلك سمة الشك والريبة (Cynicism)، وقد تزيد هذه السمة نتيجة تعامل رجل الشرطة كثيرا مع اللصوص والمزورين والنصابين والمجرمين عامة. وهم طوائف يصعب تصديق أقوالهم.

ويبدو أن كلا الاتجاهين صحيح. فمهنة الشرطة تبدو جذابة ومغرية لبعض الأشخاص الذين يتمتعون بسمات شخصية خاصة، كذلك فإن الأشخاص الذين يلتحقون بالشرطة، ثم يشعرون بأنها مهنة غير ملائمة لهم يتركونها. أما الذين يبقون في هذه المهنة، فإن الثقافة والعادات والتقاليد والقيم والسلوك الشرطي يطبع شخصياتهم بطابع معين. هذه المسألة مازالت في حاجة إلى إجراء العديد من الدراسات الطولية، أو التبعية وخاصة في بيئتنا العربية.

والمعروف أن معظم المهن تترك بعض السمات والبصمات في شخصية من يشغلها، فشخصية ضابط الشرطة تختلف عن شخصية الطبيب أو المهندس، والحقيقة أن جميع المهن تتطلب في من يشتغل بها تحقيق نجاح وتفوق، ومجموعة من القدرات والاستعدادات والميول والخبرات والمهارات والمعارف والاتجاهات وسمات الشخصية، التي يتعين أن تتفق مع ما تتطلبه هذه المهنة، وبالنسبة لضباط الشرطة فإنه يتعين أن يكون على قدر طيب من الذكاء العام والذكاء الاجتماعي، وأن يكون ميالا للتعامل مع البشر في

نطاق مهام المهنة، وأن يتسم بالخبرة والثقافة وسعة الأفق والمرونة الفكرية، إلى جانب الإلمام بالأمور الشرطية والقانون، وأن يكون منبسطا وليس منطويا، وأن يتسم بالمرونة وليس بالجمود، وبالمسالمة وليس بالعدوان^(١).

ثانياً - السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة في إطار الوظيفة:

عندما نتحدث عن السمات الشخصية لضابط الشرطة، فإننا نقصد بها تلك السمات التي تتعلق به كإنسان، يزاول عملاً ينبغي أن يؤديه على الوجه الأكمل وبالشكل الأمثل، على أن هناك بداية مجموعة من الخصال السالبة التي تعبر عن عدم السواء النفسي لدى ضابط شرطة حال قيامه بمهامه الوظيفية، من هذه الخصال^(٢):

- الإحساس بالنقص والاستمتاع بإيذاء الآخرين: هذه الصفة السالبة في غاية الخطورة، فإذا كان ضابط الشرطة يعاني من الشعور بالنقص، فإن هذا الإحساس قد يدفعه إلى أن يسقط مشاكله الشخصية، فيبدو عصيباً متوتراً ولديه الرغبة الملحة في تحقير الآخرين، والإقلال من شأنهم نتيجة لشعوره بالنقص، فلا يجد تعويضاً سالياً إلا أن ينال ممن يتعامل معهم بحق أو بغير حق.
- التعامل بكراهية والرغبة في الانتقام: وواضح أن هذه صفة سالبة إذا تواجدت في ضباط الشرطة، فإن التعامل سيكون منفراً، ويدعو إلى التوتر والاضطراب النفسي، فهذا الشعور الكاره من شأنه أن يجعل ضابط الشرطة لا يتعامل بعدالة، ويحاول أن يتجنّى على كل من يتعامل معهم، فلا يخشى الله في تعاملاته، ولا يوظف ضميره في التعامل، بل يقسو وينتقم ويكره.
- جنون العظمة (البارانويا) والاستعلاء على الآخرين: من الصفات السالبة أن يصاب ضابط الشرطة بالعظمة وجنونها، فيري نفسه أنه لا

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس الشرطي - مرجع سابق - ص ١٧١.

٢- دكتور/ سيد صبحي - الصحة النفسية في المجال الشرطي - مرجع سابق - ص ٥٩٠.

يوجد مثله ولم يخلق شبيهه، فهو يرفض الاستماع والشورى والأخذ والعطاء، فهو يري نفسه الكفاء الوحيد، وأن في مقدوره أن يفهم كل الأمور، ولا يوجد من يستطيع أن يفهم مثله !! ويدفع هذا الشعور المريض (الشعور بجنون العظمة)، كل من يصاب بهذا الداء إلى أن يسه أراء الآخرين، ويغالي في أمر تعظيم نفسه، ثم الاهتمام المتطرف بمظهره وسيره وحركاته، فيصنع المسافات بينه وبين الآخرين.

هذه بعض الصفات السالبة التي يمكن أن تمنع ضابط الشرطة من أداء مهمته الإنسانية على الوجه الأكمل، وتحرم المواطنين من تلقي خدمة شرطية ابتغاء مرضاة الله تعالى، ولاشك أن هذه الخصال غير مستحبة في شخصية ضابط الشرطة المأمولة.

وتتجلى مظاهر الصحة النفسية لضابط الشرطة في:

- مراعاته للمطالب الإنسانية والوصال الوجداني مع الآخرين: يراعي ضابط الشرطة صاحب الشخصية المأمولة المطالب الإنسانية والوصال الوجداني الحميم مع الآخرين، فهو يعامل الأفراد سواسية ويتفاعل مع مطالبهم بالحق والعدالة دون تمييز أو مقارنات شخصية سوية عادلة مع مراعاة مشاعرهم الإنسانية.
- الصدق في القول والفعل: من أهم ملامح الشخصية المأمولة لضابط الشرطة على وجه التحديد أن يكون صادقاً في قوله وفعله، فهو لا يدعي أو يفترى بل يستند على الحقائق، ويكره أن يكون هناك ادعاء أو كذب أو يقول ما لا يفعل، تلك مهمة في غاية الضرورة للتعامل مع كل فرد، فلا يقبل إلا الصدق، ولا يستند على كذب أو يركن إلى افتراءات أو أقوال كيدية، بل عليه أن يحص كل قول وكل استرشاد، حتى يضمن سلامة وصول الحق إلى أصحابه.
- كراهية العنف والتسلط: من أهم مهام ضابط الشرطة أنه يقبل على كل ما يحقق الأمن والأمان لكل مواطن، فلا يلجأ إلى العنف أو الإكراه

والتسلط فهو على أرضية من التفاهم والمودة والرحمة والحميمية في العلاقات، يقدم كل ما من شأنه أن يجعل المواطن يستطيع أن يتفاهم ويتحدث ويتكلم وهو يشعر بالأمن النفسي، وإن شخصية ضابط الشرطة من خلال هذا الشعور الراقى الذي يشع في نفسية المواطن (أعني به شعور إحساس المواطن بالأمن والأمان)، يؤدي به كل هذا إلى نبذ العنف أو الإكراه كأسلوب للتعامل. فلا يجوز أن يكون ضابط الشرطة (رجل الأمن والأمان) عنيفا أو أمرا أو متسلطا، بل متفاهما وواعيا ومتحكما، في هودة وحنو ومروءة وفروسية.

- التواضع وتجنب تضخم (الأناني) والشعور بالذاتية: إن من الخصال غير السوية الصلف والغرور، ذلك الغرور الذي يحرم أصحابه من التفكير الجاد الذي يمكنه من التوصل إلى رأي يحقق التفاهم، والمحور الرئيسي في ضابط الشرطة يتركز على أهمية التواضع، والتعامل مع الآخرين بالحسنى، بعيدا عن التمرکز حول الذات (Ego Centerstic) ذلك التمرکز الذي يحرم أصحابه من الرؤية الصادقة والتعامل الحميم مع الآخرين.

- التحلي بالصفات العقلية والانفعالية السوية: ومن الأمور المهمة في تحقيق الصحة النفسية المأمولة لضابط الشرطة، أن يكون على قدر كبير من الهدوء وضبط النفس ذلك الذي يجعله في حالة من الاتزان الوجداني، والقدرة على إدراك الأمور وترتيب الأفكار وربط العلاقات بطريقة سليمة، ومن الصفات العقلية والانفعالية المعبرة عن الاتزان الانفعالي، قدرة ضابط الشرطة على التحلي بالصبر الجميل، الذي يجعله لا يتعجل الأمور سعيا نحو تحقيق العدالة، ويعطي الفرصة لكل فرد حتى يصل إلى هدفه في هودة وهدوء، والصبر الجميل يجعل في مقدوره أن ينصت الإنصات الجيد، ويدير الحوار إدارة فعالة وموضوعية، تجعل في مقدوره أن يحل الأفكار فيدرك بعمق ما يريد

أن يصل إليه، وهذا الإدراك من شأنه أن يجعله على درجة واعية بالمواقف والملايسات.

- الاستزادة من المعرفة كتدعيم للأداء الوظيفي: موقف الثقافة العامة والثقافة القانونية، من أهم متطلبات تدعيم شخصية ضابط الشرطة، حيث تؤدي به المعارف والثقافة النوعية إلى تفاعل أفضل حرص على الأداء السليم، وتقديم المقترحات الواعية المبنية على أصول منطقية ومعرفة سليمة، إلى جانب التزود بمهارات وفنون تكنولوجية تخص العلوم الشرطية، التي من شأنها أن تدعم قراراته وتؤيد مقترحاته.

- الالتزام بالقيم الأخلاقية قيم العمل (Work Values): من الأمور المهمة أن يلتزم ضابط الشرطة بالقيم الأخلاقية والدينية، تلك التي يسير على هداها ويعمل وفق متطلباتها، فيري الله سبحانه وتعالى في كل تصرف، ويراه الله ويؤيده. إن العمل الشرطي في المقام الأول عمل أخلاقي، يعتمد على أصول دينية وشرعية سماوية يتمثل (العدل، الحق، الالتزام، المساواة، التعاطف، التعاون على البر، البعد عن الإثم).

تلك بعض صفات ضابط الشرطة الذي يقترب من الصحة النفسية، ويعبر عن شخصية سوية مأمولة، نحتاج إليها في ظل عصر التكنولوجيا والتقدم العلمي، ذلك العصر الذي فرض على الجميع أن يتعلم منه ويحرص على مواكبة إنجازاته. وهذه السمات وأن كانت تنطبق على كل المهن، بل أنها تنطبق على كل إنسان سوي، فإن الحاجة في انطباقها على ضابط الشرطة تمثل أهمية خاصة، ترجع لما يتمتع به من سلطة تتمثل في الإجراءات القانونية التي خوله القانون القيام بها، وما تحت أمرته من وعدة وعناد، وما في استطاعته من إمكانيات وتصرفات، كل ذلك يوجب أن يتسم أداء ضابط الشرطة، بسمات وخصال تتجلى فيها الصحة النفسية.

ثالثاً - السمات المأمولة لمباشرة أعمال الضبطية الإدارية:

ضابط الشرطة في نطاق قيامه بأداء مهام أعمال الضبط الإداري، يحتاج

إلى إتقان مهارات معينة، من بينها مهارة إجراء المقابلات الشخصية، وممارسة أعمال الاستجوابات والتحقيقات، حيث أن المناقشة العلمية ذات الأسس القانونية لمشتبه فيه، أو لشخص تحوم حوله الشبهات، ذات مردود إيجابي في منع ارتكاب جريمة، أو إيقاف جرائم متعاقبة.

ومن هذه المهارات أيضا الفهم والإدراك للجوانب الفنية في المهام الوظيفية، والتي ينصب الجزء الأكبر منها على مواجهة الجريمة التي تمثل واقعة (حادثة) وقعت في المجتمع، يقتضي عمل ضابط الشرطة البحث عن مرتكبها (الجاني)، فمركز الثقل في هذه الواقعة الإجرامية هذا الجاني (المتهم - المجرم)، حيث اتجهت إليه مدارس البحث في علم الإجرام وفي علم النفس الجنائي والقضائي، واهتمت به المدرسة الإيطالية (المدرسة الوضعية) في تفسير الجريمة، على اعتبار أن الجريمة وقعت في وسط المجتمع وانتهت ولم يبق منها غير أثارها، أما فاعلها فما يزال حيا باقيا يتعين دراسة سمات شخصيته، وجوانب حياته وعوامله الوراثية، وما يمتلك من ذكاء وما به من شذوذ، وما لديه من دوافع وقوة محركة، وذلك بقصد وضع البرامج العلاجية اللازمة لمثل هذه الحالات، ووقاية المجتمع من أخطار أخرى قادمة تمثل جرائم مستقبلية مشابهة.

— وسمة الفهم في شخصية ضابط الشرطة، تتضح في أن عمله الأمني لا يتوقف عند ضبط المتهم، وغلق ملف الجريمة التي ارتكبها، بل يمتد العمل في تحليل هذه الجريمة، وفهم أبعادها والوقوف على أسباب ارتكابها، بغية منع الغير من الترددي فيها، فيزداد عدد الخارجين عن القانون مجرم آخر.

— وسمة الإدراك في شخصية ضابط الشرطة، نابعة من مدي أيمانه بقيمة وسمو عمله الأمني، وهو مثل الجراح الماهر الذي يتدخل بمهارة بمشرطه الحاد، يستأصل الأورام الخبيثة ليشفي الجسد، والإدراك يشمل الجانب الحسي (المعنوي)، والجانب الفعلي (المادي).

المبحث الثالث

شخصية ضابط الشرطة والضبطية القضائية

تمهيد وتقسيم:

إن طبيعة العمل الأمني بكافة جوانبه المتشعبة، وبخاصة الجانب القانوني في جانب الضبطية القضائية، وما يتطلبه ذلك من مقدرة فائقة على حسن التصرف والتخلي بعقلية قانونية متميزة، تسهم في معالجة الأمر في المواقف الحرجة وما تحتويه من ظروف طارئة وأحداث متصاعدة، حيث يجد ضابط الشرطة نفسه في مركز التعامل مع هذه المواقف، أو مسئول عن إدارة تلك الظروف أو أنه يقف في قلب الأحداث، بالإضافة إلى حاجة مهام الضبطية القضائية لملاكات خاصة في أداء العمل القانوني، وكفاءة في صياغة الحدث بالشكل الذي نص عليه القانون، والقدرة على إنجاز المهام الضبطية سواء ما يتعلق منها بالضبط أو القبض أو التفتيش.

كل ذلك يضع عمل ضابط الشرطة على رأس قائمة الأعمال الصعبة، والمهن الشاقة، حيث يحتاج هذا العمل في أدائه إلى سمات وخصائص معينة، يضاف إليها خبرات عملية وميدانية، يحمل جميع ذلك شخصية ذات حس أمني، تستطيع أن توفر للمجتمع أمانه واستقراره.

وعلى هذا الأساس سوف نتناول الدراسة إيضاح المهام الوظيفية لضابط الشرطة، في نطاق الضبطية القضائية من مهام عامة، وتشمل إجراءات الاستدلال، والمهام الاستثنائية التي خوله القانون القيام بها (استثناء)، وتشمل إجراءات الضبط في حالة التلبس، وإجراءات القبض والتفتيش.

ويهدف ضابط الشرطة من ذلك جمع المعلومات المتعلقة بالواقعة الجنائية ومرتكبها، وكل وسيلة يستخدمها في سبيل تحقيق هذا الغرض تعد مشروعة، ما دامت لا تتناقى مع الأخلاق أو تتضمن اعتداء على الحرية الشخصية لأفراد المجتمع، لأن ضابط الشرطة هو رجل القانون في دولة

الديمقراطية وسيادة القانون، والمقصد من ذلك استظهار السمات المأمولة في شخصية القائم بهذه المهام من ضباط الشرطة، حيث أن بيان عناصر العمل يرسم ويشكل سمات القائم به. وسوف تشمل الدراسة مطلبين هما:

المطلب الأول: مهام الضبطية القضائية لضابط الشرطة.

المطلب الثاني: السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة لممارسة الضبطية القضائية.

المطلب الأول

مهام الضبطية القضائية لضابط الشرطة

يبدأ عمل الضبطية القضائية منذ اللحظة التي تخفق فيها الضبطية الإدارية في منع الإخلال بالنظام العام، بحيث يتجسد هذا الإخلال في صورة واقعة يعاقب عليها القانون، ومتى تحققت هذه الواقعة الجنائية كان لسلطات الضبط القضائي مباشرة إجراءات الضبطية القضائية، ومفاد ذلك إن دور مأموري الضبط القضائي يبدأ حيث تنتهي مهمة رجال الضبط الإداري، وقد تمتد مهمة مأموري الضبط القضائي رغم البدء في التحقيق من قبل سلطة التحقيق.

ويباشر الضبط القضائي المرحلة الإجرائية السابقة على الخصومة الجنائية، من حيث الكشف عن وقوع الجريمة وجمع الاستدلالات اللازمة بشأن معرفة مرتكبها وما إلى غير ذلك من إجراءات.

— مفهوم الضبط القضائي:

تنص المادة ٢١ من قانون الإجراءات الجنائية على أن: " يقوم مأمور الضبط القضائي بالبحث عن الجرائم ومرتكبها وجمع الاستدلالات التي تلزم للتحقيق في الدعوى ^(*) .

(*) تقابل م ٣ من قانون تحقيق الجنايات الأعلى الملغى ونصها: " مأمورية الضبطية القضائية التي من وظيفتها جمع الاستدلالات الموصلة للتحقيق في الدعوى "

وإعمالاً لهذا النص فقد استخلص الفقهاء مفهومين للضبط القضائي، مفهوم وظيفي ومفهوم شكلي:

• ويقصد بالمفهوم الوظيفي: " تعقب الجريمة بعد وقوعها بالفعل، بالبحث عن فاعليها، وجمع الاستدلالات اللازمة لإثبات التهمة عليهم"^(١). كما يقصد به أيضاً: " الذي يكشف عن وقوع الجريمة، ويجمع الاستدلالات اللازمة لمعرفة مرتكبها ويقدمها للنسبة العامة، وعلى ضوء ذلك يتم تحريك الدعوى الجنائية سواء بالتحقيق، أو يرفعها مباشرة إلى المحكمة - كما في الجرح والمخالفات فقط - للسير في الإجراءات"^(٢).

• أما المعنى الشكلي: فيقصد به: "جميع الموظفين الذين خول لهم القانون جمع الاستدلالات"^(٣).

وينصرف ذلك إلى جميع المكلفين بهذه الوظيفة، سواء أكانوا من أعضاء هيئة الشرطة أم لا.

فوظيفة الضبط القضائي لا تبدأ إلا بوقوع الجريمة، وسواء أكانت هذه الجريمة تامة أو وقعت عند حد الشروع المعاقب عليه قانوناً، وتستهدف هذه الوظيفة البحث عن الجرائم وعن مرتكبيها، والتحري عن الدلائل التي يترجح معها نسبة الجريمة إليهم، لذلك فإن وظيفة الضبط القضائي قمعية^(٤)، أي إنها تهدف إلى ردع الجاني وعدم تمكنه من الإفلات من يد العدالة.

١- يراجع بشأن وظيفة الضبط القضائي Police Judiciaire. دكتور/ رموف عبيد- مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري - ط ١٦ - القاهرة - دار الجيل للطباعة- سنة ١٩٨٥- ص ٢٨٥.

٢- دكتور/ احمد فتحي سرور - الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية - القاهرة - دار النهضة العربية - المجلد الأول - ط ٤ - سنة ١٩٨١- ص ٥٩٥.

٣- دكتور/ رموف عبيد - مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري- القاهرة - مطبعة نهضة مصر- ط ٤ - سنة ١٩٦٢- ص ٢٤٣.

٤- دكتور/ محمود نجيب حسني - شرح قانون الإجراءات الجنائية - دار النهضة العربية - حة ١٩٨٢ رقم ٥٣٤ - ص ٥١٣.

الفرع الأول

مهام الضبطية القضائية العامة لضابط الشرطة

لاشك في أن مهمة ضابط الشرطة فيما يتعلق بالتحري عن الجريمة ومرتكبيها مهمة دائمة، ومطلوبة بعد علم السلطة بأمر الجريمة بأي طريقة وسواء أكانت في حالة تلبس أم لا، فإن مهمة جمع العناصر التي تلزم لبدء النيابة نظرها في الدعوى الجنائية هي التي تتفاوت من حيث نطاقها على حسب كون الجريمة في حالة تلبس أم لا. وقد رسم المشرع نطاق تلك المهمة في تعداده للوجبات الملقة على مأموري الضبط القضائي بصفة عامة، ثم وسع من نطاق تلك الوجبات في حالة التلبس^(١).

وقد نصت المادة ٢١ أ-ج^(٢) على: "يقوم مأمور الضبط القضائي بالبحث عن الجرائم ومرتكبيها، وجمع الاستدلالات التي تلزم للتحقيق في الدعوى". فكان القانون يعمد إلى ضابط الشرطة وهو أحد مأموري الضبط القضائي بوظيفتين^(٣):

— الأولى: هي البحث عن الجرائم ومرتكبيها. وهي ذات طابع إداري وأن كانت لا تبدأ إلا بعد وقوع الجريمة.

— الثانية: هي جمع الاستدلالات التي تلزم التحقيق. وهي ذات طابع قضائي، لأن المقصود منها هو إعداد عناصر التحقيق والمحاكمة بعد ظهور الجريمة بالفعل. وأغلب إجراءات مأموري الضبطية القضائية تجمع بين الطابعين معاً، إذ أنه لا توجد حدود فاصلة بينهما.

١- دكتور/ محمد زكي أبو عامر - مرجع سابق - ص ١٣٧.

(*) يقابل هذه المادة في مشروع الحكومة المقدم لمجلس النواب المادة ٦٥، ولا لارق بينهما في اللفظ أو المعنى، ولم يرد في المذكرة الإيضاحية شئ عنها. وجاء في تقرير لجنة الإجراءات الجنائية بمجلس الشيوخ المؤرخين ٢٤ يونيو سنة ١٩٤٩ و ٢٧ يناير سنة ١٩٤٩ ما يأتي: (كان عنوان هذا الفصل "في الاستدلال" فاستبدلت به اللجنة العنوان الآتي "في مأموري الضبط ووجباتهم" لتعلق كل هذه المواد بهذا الموضوع وللدلالة على مضمونها).

٢- دكتور/ رموف عبيد - مذائق الإجراءات الجنائية - مرجع سابق - ط ١٦ - ص ٢٠٣.

وبذلك تختلف وظيفة الضبطية القضائية عن الضبطية الإدارية التي تعمل على منع وقوع الجريمة. والذي يميز الاستدلال عن التحقيق في أعمال الضبطية أن مرحلة الاستدلال تحضير للتحقيق^(١). ولذا يشترط لصحة التحقيق أن يكون مسبقا باستدلالات تكشف عن الجريمة، والدلائل على مقترفها ليجوز بعدها للسلطة المختصة تحريك الدعوى العمومية^(٢). ويجب أن يكون دليل الحكم بالإدانة مستمدا من التحقيق، لا من مجموع الاستدلالات، وإلا كان معيبا^(٣).

وقد نصت المواد ٢١، ٢٤، ٢٩ إجراءات جنائية على أهم وسائل جمع الاستدلالات^(٤)، من إجراء التحريات وقبول التبليغات والشكاوى والحصول على الإيضاحات، وإجراء المعينات واتخاذ الوسائل التحفظية اللازمة، للمحافظة على أدلة الجريمة وسماع أقوال المتهم والشهود^(٥)، وندب الخبراء

1- Voir , à ce propos : Les enquêtes de La police judiciaire.

Gastan.Stéfani, Geores. Levasser . Bernard .Bouloc :procédure pénale , 15^o édition, précis dalloz, 1993, No.302, P.299.

٢- الأستاذ/ أحمد حمزاوي - مرجع سابق - ص ١٨٠.

٣- الأستاذ/ محمود مصطفى - شرح قانون الإجراءات الجنائية - مرجع سابق - طبعة سنة ١٩٥١ - ص ١٤٢.

(٥) يمكن تقسيم وسائل جمع الاستدلالات إلى وسائل قولية ووسائل مادية، وسواء تعلق الأمر بأي نوع منهما فإنه يتعين إفراغ تلك الاستدلالات في وعاء خاص بها يسمى محضر جمع الاستدلالات. وعلى ذلك فإن وسائل جمع الاستدلالات تنقسم إلى: الاستدلالات القولية: هي مجموعة المعلومات التي يدلي بها أي شخص لسلطة جمع الاستدلالات حول الواقعة الإجرامية ومرتكبها. وهي تلقى البلاغات والشكاوى والحصول على الإيضاحات. الاستدلالات المادية: هي مجموعة إجراءات الاستدلال التي تتعلق بنوع معين من الدلائل المحسوسة. وهي المعاينة والاستعانة بالخبراء. دكتور/ إبراهيم حامد طنطاوي - مرجع سابق - ص ٢٥٠.

4-Voir , à ce propos : choix et convocation des témoins dans PHASE POLICIÈRE.

- Michèle . Laure Rassat : Procédure Pénale. Presses universitaires de France, 1990 , N 216 , P.329.

ثم تحرير محضر بما تم اتخاذ من إجراءات في نطاق جمع الاستدلالات.

أولاً - إجراءات التحريات:

عهد القانون إلى ضباط الشرطة بمهمة البحث والتحري عن الجرائم ومرتكبيها (م ٢١ - ج)، وبالتالي هم مختصون بإجراء التحريات اللازمة للكشف عن الجرائم التي ارتكبت وتحديد مرتكبيها، ولضباط الشرطة أن يستعين فيما يجريه من تحريات أو بحث، أو ما يتخذ من وسائل التحقيق، بمعاونيه من رجال السلطة والمرشدين، أو ممن يتولون إبلاغه عما وقع بالفعل من جرائم، ما دام أنه اقتنع شخصياً بصحة ما نقلوه إليه وبصدق ما تلقاه من معلومات، ويتم ذلك بدون تحديد فترة زمنية لإجراء التحريات^(١).

[أ] - جوهر التحريات وشرعيتها:

* جوهر التحريات: هو جمع سائر البيانات والمعلومات الصالحة للتغلب عن الجرائم ومعرفة مرتكبيها وظروفها، من سائر المصادر المتاحة لضباط الشرطة، أو لمن يعاونه من مساعديه^(٢).

= حيث تسمح المادة ٦٢ من قانون الإجراءات الفرنسي لضباط البوليس القضائي أن يستمع لأي شخص محتمل أن يعطى معلومات عن الأحداث وعن الأشياء والمستندات المتحفظة عليها.

L'article 62 au Torise . d' autre part . L'officier de Police Judiciaire a entendre toute Personne susceptible de fournir des renseignements sur Les faits et sir Les objets ou documents saisis .

وإذا كان الشهود المؤثرين معروفين فإنهم يستدعوا بالاسم ويمكن أن يستدعوا بأي طريق.

Quand Les témoins Potentiels sont connus . ils sont convoqués nominalement mais peuvent L' être valablement de n'importe qu ' elle facon
Gaston. Stefani, Georges. Levasseur, Bernard. Bouloc: op. cit. No. 309. P. 305.

١- نقض ١٩٧٨/١٢/٧ - أحكام النقض - س ٢٩ - رقم ١٨٢ - ص ٨٧٩.

2-Voir , à ce Propos: Investigations. Gaston .Stefani, Georges. Levasseur. Bernard. Bouloc: op, cit, No. 305 , P. 302.

La Police va entreprendre des investigations pour faire surgir Les preuves qui ne sont pas encore apparentes.

=

* **شرعية التحريات:** تستند شرعية (قانونية) التحريات التي تتولها الشرطة إلى نصين أساسيين، ورد أحدهما في قانون الإجراءات الجنائية، والثاني في قانون هيئة الشرطة^(١).

[ب] - القانم بالتحريات:

الأصل أن إجراء التحريات كأحد إجراءات الاستدلال ينبغي أن يتم بمعرفة ضباط الشرطة من مأموري الضبط القضائي، إلا أن م ٢٤ -ج- أوجبت على مأموري الضبط القضائي وعلى رؤوسهم أن يحصلوا على جميع الإيضاحات، واحد وسائل الحصول على الإيضاحات هي التحريات، كذلك يجوز لضباط الشرطة الاستعانة بالمرشدين في إجراء التحريات.

= يقوم البوليس بالتحريات التي تظهر الدلائل التي هي غير واضحة.

- Crim .15 décembre 1992 , Gaz .Pal , 4 mai 1993 , P.23.

Si , entrant dans un appartement Laissé ouvert , La Police découvre de La drogue , La flagrant délit est constitué ; l' officier de Police Judiciaire Peut Saisir La marchandise et arrêter Le Proprié Taire qui se présente.

إذا دخل في شقة مفتوحة ووجد البوليس مخدرات فإن الجرم الواضح (الجريمة) يقام، وضابط الشرطة القضائي يستطيع أن يحرز المضبوط ويوقف المالك الذي يتقدم - مالك الشقة.....

Crim .12 mai 1992 , Bull. n° 187.

١- لواء دكتور/ محمد نيازي حتاتة - تحريات الشرطة - مجلة الأمن العام - الممد ٢٦- يوليو ١٩٦٤ - ص٣.

* تنص المادة ٢١ -ج- : " يقوم مأمور الضبط القضائي بالبحث عن الجرائم ومرتكبيها وجمع الاستدلالات التي تلزم للتحقيق في الدعوى ". وزادت المادة ٢٤ أ-ج: "أن يحصلوا على جميع الإيضاحات ويجروا المعاينات اللازمة لتسهيل تحقيق الوقائع التي تبلغ إليهم..... ".

* بينما نصت المادة الثانية من قرار رئيس الجمهورية بالقانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ لهيئة الشرطة على أن: " تختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام وحماية الأرواح والأعراض والأموال وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها وتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح مسن واجبات ". تقابلها المادة الثالثة من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ لهيئة الشرطة والتي تنص على أن: (تختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام والآداب، وبمعاينة الأرواح والأعراض والأموال وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها، كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين في كافة المجالات.....).

ثانيا - تلقي التبليغات والشكاوى التي ترد بشأن الجرائم:

الواجب الأول على ضباط الشرطة قبول التبليغات والشكاوى التي ترد إليهم بشأن الجرائم، وإرسالها فوراً إلى النيابة العامة (م ١/٢٤ - ج^(١)). والبلاغ باعتباره إنباء بأمر الجريمة قد يحدث من المجني عليه فيها، أو من المضرور منها، أو من شخص غريب عنها لا مجني عليه فيها ولا مضرور منها، أو استجابة للواجب العام المقرر على الموظفين والمكلفين بخدمة عامة (م ٢٦ - ج^(٢)).

ويلتزم ضابط الشرطة بقبول هذه التبليغات والشكاوى، تحت طائلة (المسئولية الإدارية)، كما أن عليه أن يرسلها فوراً إلى النيابة العامة. لكن المشرع لم يقصد حين أوجب على ضابط الشرطة المبادرة إلى تبليغ النيابة العامة عن الحوادث إلا (تنظيم العمل)، والمحافظة على الدليل لعدم توهين قوته في الإثبات، ولم يرتب على مجرد الإهمال في ذلك أي بطلان، إذ العبرة بما تقتنع به المحكمة في شأن صحة الواقعة ونسبتها إلى المتهم وإن تأخر التبليغ عنها^(٣).

١- دكتور / رموف عبيد - مرجع سابق - ص ٣٠٣.

(*) تنص د ٢٥ - ج على أنه: (لكل من علم بوقوع جريمة، يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب، أن يبلغ النيابة العامة أو احد مأموري الضبط القضائي عنها). كما تنص د ٢٦ - ج على أنه: (يجب على كل من علم من الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء تأدية عمله أو بسبب تأديته بوقوع جريمة من الجرائم التي يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يبلغ عنها فوراً النيابة العامة أو اقرب مأمور من مأموري الضبط القضائي). انظر التطبيقات القضائية لهذه الواجبات: نقض ١٩٤٧/١١/٢٤ مجموعة القواعد القانونية ج ٧ - ق ٤٢٩ - ص ٤٠٥، نقض ١٩٣١/٤/١٦ - مجموعة القواعد القانونية - ج ٢ - ق ٢٢٧ - ص ٢٨٩. ويراجع: دكتور/ محمد زكي أبو عامر - مرجع سابق - ص ١٤٣.

٢- دكتور/ محمد زكي أبو عامر - المرجع نفسه - ص ١٤٤.

وأيضا انظر: نقض ١٩٥٧/٥/٦ أحكام النقض س ٨ - ق ١٢٧ - ص ٤٥٩، نقض ١٩٥٤/١٢/١٥ - أحكام النقض - س ٦ - ق ١٠٤ - ص ٣١٥، نقض ١٩٣٦/١١/٩ - مجموعة القواعد القانونية - ج ٤ - ق ٦ - ص ٥.

ثالثاً - جمع الاستدلالات (جمع القرائن المادية):

من المتفق عليه أن مراحل التحقيق هي أولاً محضر الاستدلال الشرطي، ثم محضر تحقيق النيابة أو قاضي التحقيق في الجنايات، أو محضر تحقيق النيابة أو قاضي التحقيق في الجنح الهامة، ويأتي بعد ذلك تحقيق المحكمة. وبديهي أن مراحل التحقيق بهذا المعنى تتميز بالتعاقب الزمني إذ أن المرحلة الأولى هي مرحلة الشرطة، ثم تتلوها مرحلة النيابة أو قاضي التحقيق، ثم تجيء بعد ذلك مرحلة القضاء^(١). على أن مراحل التحقيق حسب معناها الثاني - وهي العمليات اللازمة لعمليات التحقيق بصفتها عملية منطقية - هي الاستعلام والاستجواب واستجماع الآثار المادية.

ولم يشأ المشرع الإجرائي أن يلزم رجال هيئة الشرطة - باعتبارهم السلطة القائمة بجمع الاستدلالات - بنوعية معينة من المعلومات التي يتعين عليهم تحصيلها بالنسبة لكافة الجرائم على حد سواء، بل يجوز لرجال هيئة الشرطة جمع المعلومات والاستخبارات عن طريق التحريات، التي تؤدي إلى تأكيد الدليل المستمد منها تبعاً لنوعية الجريمة وظروف ارتكابها، وفي الجملة يجب على ضباط الشرطة وهو أحد مأموري القضائي وعلى مرؤوسيه، أن يحصوا على جميع الإيضاحات اللازمة لتسهيل تحقيق الوقائع التي تبلغ إليهم^(٢).

رابعاً - إجراءات التحفظ على الأشياء:

خول المشرع لضباط الشرطة أن يتخذ جميع الوسائل التحفظية اللازمة للمحافظة على أدلة الجريمة (م ٢٤/١ - ج). وله في سبيل ذلك أن يضع

١- دكتور/ رمسيس بهنام - البوليس العمومي و فن التحقيق - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٦ - ص ٣٦.

(٢) يؤكد هذا الرأي ما قضت به المادة ٨ من تعليمات النيابة في مصر من أن: (تتمثل إجراءات الاستدلال بصفة خاصة.... في إجراء التحريات عن الوقائع التي يطمون بها....) ما يعني أن مصطلح الاستدلالات أكثر شمولاً من مصطلح التحريات. يراجع في ذلك: لواء دكتور/ قدرى عن الفتاح الشهاوى - مرجع سابق - ص ٣٩.

الأختام على الآثار أو الأشياء التي تفيده في كشف الحقيقة، وله أن يقيم حراسة عليها^(١). ويجب عليه أخطار النيابة في الحال التي عليها إذا ما رأت ضرورة ذلك، أن ترفع الأمر إلى القاضي الجزئي لإقراره (م ٥٣ - ج^(٢)).

خامساً - إجراءات التحفظ على الأشخاص:

أجازت (م ٣٥ - ج) لضابط الشرطة الحق في اتخاذ (الإجراءات التحفظية المناسبة) ضد المتهم، والحق في أن يطلب فوراً من النيابة العامة، أن تصدر أمراً بالقبض عليه. فقد نصت تلك المادة على أنه:

" وفي غير الأحوال المبينة في المادة السابقة (أحوال التلبس م ٣٤ - ج) إذا وجدت دلائل كافية على اتهام شخص بارتكاب جناية أو جنحة سرقة أو نصب أو تعد شديد أو مقاومة لرجال السلطة العامة بالقوة والعنف. جاز لمأمور الضبط القضائي أن يتخذ الإجراءات التحفظية المناسبة، وأن يطلب فوراً من النيابة العامة أن تصدر أمراً بالقبض عليه. وفي جميع الأحوال تنفذ أوامر الضبط والإحضار والإجراءات التحفظية، بواسطة أحد المحضرين أو بواسطة رجال السلطة العامة"^(٣).

1- Voir , à ce Propos : Saisies,

Caston.Stefan, Georges.Levasseur,Bernard.Bouloc:op,cit,No.307 , P.304.

" L'officier de Police Judiciaire doit procéder à La saisie de tout ce qui peut servir à La manifestation de La vérité . que Les choses en question aient été découvertes sur Les Lieux ou seu Lement à La suite d' une perquisition (art 54 et 56 c.p.p) ".

يجب أن يلجأ ضابط البوليس القضائي إلى الحجز على كل ما يخدم في إظهار الحقيقة، وإن الأشياء المحجوزة (المضبوطة أو المتحفظة عليها)، تكون قد اكتشف في مكان (الواقعة) أو بعد التفتيش (مادة ٥٤، ٥٦ . ج- فرنسي).

٢- دكتور/ احمد فتحي سرور - مرجع سابق - ٦١١.

(*) هذا النص معدلاً بالقانون ٣٧ لسنة ١٩٧٢ في ٢٨ / ٩ / ١٩٧٢. وكانت مادة ٤٥، ٣٤

ج- قبل تعديلها بالقانون السابق، تعطى (لمأمور الضبط القضائي) في غير أحوال التلبس، أن يأمر القبض على المتهم الحاضر في الجنايات وجنح معينة، فإذا لم يكن المتهم حاضراً =

وبهذا النص لم يعد بيد ضابط الشرطة أثناء ممارسة الضبطية القضائية أي سلطة في إصدار أمر بالقبض على المتهم الحاضر، أو بالقبض والإحضار على المتهم غير الحاضر في غير حالة التلبس. وصار كل ماله في غير أحوال التلبس، أن يطلب فوراً من النيابة العامة أن تصدر أمراً بالقبض على المتهم، وأن يتخذ هو من جانبه إلى حين صدور الأمر الإجراءات التحفظية المناسبة^(١).

[ب] - مدة التحفظ:

أحياناً ما يُخطأ ضابط الشرطة في تحفظه على المتهم لفترة زمنية تجاوز ما نص عليه القانون، مما يترتب عليه بطلان هذا التحفظ، وبالتالي بطلان الإجراء الذي اتخذته الضابط وما يترتب عليه من إجراءات قانونية، والقانون المصري لم يسمح لضابط الشرطة بالقبض على المتهم إلا لمدة ٢٤ ساعة وفي حالة التلبس وحدها.

وطالما كان الحد الأقصى للقبض ٢٤ ساعة، فيجب أن يكون التحفظ لفترة أقل من ذلك^(٢). فإذا لم تستجيب النيابة العامة إلى طلب القبض على المشتبه فيه، وجب على الفور إلغاء التحفظ القائم على شخص المشتبه فيه.

سادساً - تحرير محاضر جمع الاستدلالات:

في سبيل الاطمئنان إلى ما قد تسفر عنه الاستدلالات التي يقوم بها ضابط الشرطة، وأنها قد اتخذت وفق ما يوجبه القانون، تطلب المشرع إثبات الإجراءات التي يجريها في محضر. يطلق عليها تعبير محضر جمع الاستدلالات.

- جاز لمأمور الضبط القضائي إصدار أمراً بضبطه وإحضاره ويذكر ذلك في المحضر.

١- دكتور/ محمد زكي أبو عامر - مرجع سابق - ص ١٤٧.

(٢) لم يحدد المشرع مدة التحفظ أي المدة التي ينبغي فيها الشخص متحفظاً عليه، إلا أنه لا يسوغ أن تزيد المدة عن الوقت اللازم لعرض الأوراق على النيابة العامة لإصدار أمر القبض.

(دكتور/ عمر السيد رمضان - مرجع سابق - ص ٣١٢).

والعلة في وجوب ذلك أن الورقة المكتوبة توحى بالثقة والاطمئنان بعدم تأثيرها بعامل الزمن، وذلك على خلاف الذاكرة التي قد يعتريها النسيان، لذلك قيل في وصف المحاضر بأنه: (شهادة صامته في ورقة جامدة)^(١).

[ب] - طبيعة محاضر الاستدلالات:

هذه المحاضر هي في واقع الأمر محاضر لإثبات الحالة وجمع المعلومات^(٢)، ويقتصر أثرها القانوني على إثبات ما يتلقاه ضابط الشرطة من أقوال وما يدرجه من بيانات أو ملاحظات، وذلك من أجل المحافظة على المعلومات أو القرائن المتوافرة في الدعوى^(٣).

وإذا قام مساعد الضابط بإجراء من إجراءات الاستدلال، وجب إثباته بمعرفة الضابط المختص في المحضر الأصلي، أو بمعرفة من اتخذ في محضر مستقل، ولا يشترط القانون حضور كاتب مع ضابط الشرطة (مأمور الضبط القضائي) لتحري المحضر، بل أن الأصل أن يتم تحريره بمعرفته^(٤)، ويمكن للضابط أن يستدعي كاتب على أن يذيل المحضر المحرر بتوقيعه.

١- دكتور / إبراهيم حامد طنطاوي - مرجع سابق - ص ٣٠٠.

٢- نقض ١٨ أبريل سنة ١٩٤٩ - مجموعة الأحكام - ص ٨ - رقم ٨٧٤ - ص ٨٨٢.

٣- دكتور / أحمد فتحي سرور - مرجع سابق - ص ٦١٧.

٤- دكتور / محمد زكي أبو عامر - مرجع سابق - ص ١٥١.

الفرع الثاني

مهام الضبطية القضائية الاستثنائية لضابط الشرطة

الأصل أن الاختصاص في اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق، مخول للجهة المختصة بالتحقيق وهي النيابة العامة أو قاضي التحقيق^(١)، إلا أن المشرع منح ضباط الشرطة المتمتعين بصفة الضبطية القضائية، الحق في اتخاذ عددا من الإجراءات التي تعد بحسب الأصل إجراءات تحقيق لا استدلال، لما فيها من معنى الاعتداء على حرمة شخص المتهم أو حرمة مسكنه، وذلك في أحوال استثنائية وردت على سبيل الحصر هي:

- أولا: الحق في مباشرة قسط كبير من إجراءات التحقيق في أحوال التلبس الواردة في (م ٤٧، ٤٩، ٥٠، ٥٣، ٥٥ - ج)، وهي إجراءات القبض وتفتيش الأشخاص والمنازل، وضبط الأشياء عن طريق التفتيش، وكلها إجراءات تحقيق لا استدلال.
- ثانيا: حق القبض على المتهمين وفقا لما بينته المادة ٣٤ إجراءات، مع أن القبض يعد بحسب الأصل من إجراءات التحقيق لا الاستدلال.
- ثالثا: حق مباشرة بعض إجراءات التحقيق مع المتهمين، في الجنايات أو الجرح المعاقب عليها بالحبس مدة تزيد على ثلاثة أشهر، وحق الاحتفاظ عليهم في حالات أخرى.
- رابعا: الحق في مباشرة بعض إجراءات التحقيق، في حالة ندهبهم من سلطات التحقيق.

هذا ولم يمنح المشرع لضباط الشرطة كل سلطات التحقيق الابتدائي، لأن صفتهم الأصلية هي الضبط الإداري لا القضائي، أي أن وظيفتهم هي منع الجرائم قبل أن تقع بالفعل لا التحقيق فيها بعد أن تقع، ومن جهة أخرى لأنهم مسئولون عن حفظ الأمن، ويخشى في سبيل حماسهم في أداء واجبهم

١- نكتور/ حسن صادق المرصفاوي - مرجع سابق - ص ٢٦٩.

أن يبالغوا في وزن الدلائل أو شبهات الاتهام، في الدعاوى التي قد تنشأ عن الجرائم بعد وقوعها^(١). والأحوال التي يجوز فيها لضابط الشرطة مباشرة القبض والتفتيش كأحد مأموري الضبط القضائي، يمكن ردها جميعاً إلى ثلاث أسباب تتصل بالآتي:

- خطورة الجريمة ذاته.
- أو بظروف ارتكابها.
- أو بخطورة الجريمة وبمركبها.

هذا وقد عنى المشرع بالسبب الأخير بوجه خاص، فنص عليه في قانون الإجراءات الجنائية في فصل مستقل، تحت عنوان (في التلبس بالجريمة)^(٢).
أولاً - التلبس بالجريمة (Infraction Flagrante)^(٣):

وضع المشرع عدداً من الضوابط التي يجب مراعاتها من جانب ضابط الشرطة حتى يكون بصدد حالة من حالات التلبس، والتي تتيح له مباشرة إجراءات استثنائية في التحقيق، كالقبض والتفتيش للمنازل والأشخاص،

١- دكتور/ رموف عبيد - مرجع سابق - ص ٣٢٧.

٢- دكتور/ عوض محمد عوض - مرجع سابق - ص ٢٢٨.

(٥) يقابل كلمة التلبس في لغتنا العربية كلمة (Le flagrante) في اللغة الفرنسية. ومنها الصلة (Le flagrant) أي متلبس. وقد ورد في معجم ليريه (Littre) أن صفة متلبس تطلق على الشخص الذي يرتكب الجريمة في نفس اللحظة: (au se commet au moment meme). والأصل أن هذه الكلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية Flagrare ومعناها اشعر أو أضرم النار. ومن هنا كان الفقهاء الفرنسيون القدامى يقولون أن حالة التلبس تتوافر عندما تكون: جسم الجريمة ما زال ساخناً " (Le corps du delit encore chaud) أو أن يوخ سمية الجاني ونشاطه مازال موقداً (dans Le chaleur de L'action).
(دكتور/ هلالى عبد الله احمد - المركز القانوني للمتهم في مرحلة التحقيق الابتدائي - مرجع سابق - ص ٢٩٠).

- وتعرف المادة (٥٣) من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي التلبس بقولها: "تكتسب الجنابة أو الجنحة صفة التلبس: الجنابة والجنحة حال ارتكابها، أو عقب ارتكابها مباشرة. كما تعتبر الجنابة أو الجنحة متلبساً بها أيضاً، إذا كان في وقت قريب جداً من الفعل، ثم سلاحه الشخص المشتبه فيها من جمع غير من الناس، أو إذا وجد بحوزته أشياء أو وجد به علامات أو دلائل تدعو إلى الاعتقاد بأنه ساهم في جنابة أو جنحة. ويعتبر شبيهه بالجنابة أو =

ومن أهم هذه الضوابط:

• أن يكون التلبس سابقاً على أي من إجراءات التحقيق.

= الجنحة المتلبس بها كل جنحة أو جنحة - إذا لم تتم وفقاً للظروف المنصوص عليها في الفقرة السابقة - ترتكب داخل منزل يلتصق صاحبه من مدعى الجمهورية أو من مأمور الضبط القضائي معانيها". ونصها بالفرنسية كالآتي:

- " EST qualife crime ou delit flagrant , Le crime ou Le crime ou le delit qui se commet actuellement , ou qui vient de se commettre. IL y a aussi crime ou delit flagrant lorsque , dans un Temps tres voisin de l'action.

- La personne souconnee est poursuivie par La clameur publique , ou est trouvee en possession d ' objects , ou presente de traces ou indices, laissant penser qu ' elle a participe au crime ou au del.

- EST assimile au crime ou delit flagrant tout crime ou delit qui meme non commis dans La criconstance prevues a l'linea precedent a ete commis dans une maison don't le chef

- requiert le procureur de la Republique ou un officier de police Judiciaire de le constater "

- راجع بشأن التعريف القانوني للتلبس: في الفقه المصري: الأستاذ/ احمد عثمان حمزاوي -

المرجع السابق- ص ٢١٩ وما بعدها. دكتور/ سامي حسنى الحسيني- مرجع سابق-

ص ١٤٧ وما بعدها. الأستاذ/ علي عبد الباقي - مرجع سابق (شرح المادة ٣٠ - ج).

وكما حدث اختلاف وتباين بين الفقهاء في مصر بشأن المفهوم القانوني للتلبس، حدث خلاف في الفقه الفرنسي في ذات الشأن.

- Voir, à ce Propos:

- JOUAS (P.): " Le flagrant delit " , These caen 1941.
- PIQUEMAL (A.): "du flagrant delit en matiere correctionnelle". These , Toulouse 1900.
- MERCIER: "L'enquete de flagrant delit", Journees police Judiciaire Aix , Mai 1969.
- CATHERINE (J.): Les pouvoirs d'instruction du procureur de la Republique, These Paris 1956.
- LANGLOIS (L.): "L'enquete de flagrant delit" J.C.P. 1961, 1, 1611.
- GRANIER (J): LE Juge d'instruction et la nouvelle procedure de flagrance J.C.P. 1959, 1.1521.
- GASSIN (R.): " La police Judiciaire devant le code de procedure penale " R.S.C. 1972, P.71ets.
- BOULOC (B.): " L'acte d'instruction " op. cit. . Nos 329- 347.
- ESCANDE (P.): " Jurisclasseur procedure penale " ART.53 / 73.
- DENIS (G.): "L'enquete preliminaire. etude theorique et pratique". Thèse Aix .1973.
- BESSON: "La police Judiciaire et le code de procedure penale" D.1958, P.139.

- أن يكون اكتشاف التلبس قد تم بطريقة مشروعة.
- اكتشاف التلبس بمعرفة ضابط الشرطة الذي اتخذ إجراء التحقيق، أو تحققه من التلبس بنفسه.

وقد حرص المشرع على بيان حالات التلبس فنص عليها في المادة ٣٠ من قانون الإجراءات. وفي هذا الإطار القانوني فرض القانون على ضباط الشرطة الموكول إليهم مهام الضبطية القضائية، في أحوال التلبس واجبات ومنهم سلطات، راعى في فرضها ومنحها ظروف الواقعة، وما تقتضيه من سرعة التدخل للمحافظة على أدلة الجريمة والقبض على المتهم.

وهذه الواجبات وما يترتب عليها من سلطات تتطلب موائمة معينة مع شخصية ضابط الشرطة لحسن أدائها ودقة تنفيذها، وهذه الموائمة تعنى توافر قدرات خاصة في شخصية ضابط الشرطة القائم بهذه الأعمال. هذه القدرات تعتبر استكمالاً لقدرات ضابط الشرطة بشأن ممارسة العمل في نطاق إجراءات الاستدلال. على أن هذه الواجبات والسلطات منها ما يعتبر من إجراءات الاستدلال ومنها ما يدخل في أعمال التحقيق.

وقد أبانت المادة ٣١ إجراءات هذه الواجبات:

- أولاً: انتقال ضابط الشرطة إلى محل الحادث فوراً: ويعني المبادرة بالتحرك إلى مسرح الجريمة فور إبلاغه بوقوعها بصرف النظر عن الوقت الذي يمضي بين وقوع الجريمة ووصوله^(١).

ويطلب هذا توافر سمات السرعة في التصرف، وتظهر في سرعة الانتقال إلى مكان الواقعة، والفهم الجيد لقراءة الأحداث، والظروف المحيطة بها والملابس التي ألفت بالواقعة، والتمتع بملكة الاستنباط لترتيب أركان الواقعة بصورة تفيد البحث، وتكشف ما يكتنفها من غموض.

= SUSINI : "Les moments critiques et l'enquête de police, les ressources refoules de l'enquete de police" R.S.C.1977, P.161 et 1982, P.821.

١- نقض ١٧ أكتوبر سنة ١٩٦١ - أحكام النفض - ١١ - رقم ١٣٠، نقض ١٦ مارس سنة

١٩٣٦ المجموعة الرسمية - ٣٧ - ص ٣٦٦.

- **ثانياً: متى انتقل ضابط الشرطة إلى محل الواقعة، وجب عليه القيام ببعض الإجراءات:** تدور كلها حول إثبات حالة التلبس بمشتملاتها، من آثار وأماكن وأشخاص وسماع أقوال من كان حاضراً. ويتطلب ذلك سمة قوة الشخصية للسيطرة على محل الواقعة، وما يشمله من أشخاص وما يحويه من آثار، وقوة الملاحظة لربط الحقائق الظاهرة من آثار ببعضها، واستبيان ما خفي منها وينطبق به الحال.
 - **ثالثاً: في سبيل المحافظة على معالم الجريمة خول المشرع لضابط الشرطة في المادة ٣٢ ج عند توافر حالة التلبس أن يمنع الحاضرين من مبارحة محل الواقعة أو الابتعاد عنه حتى يتم تحرير المحضر:** ويجوز له تنفيذاً لذلك أن يستعمل القوة متى اقتضتها الحال.
 - **رابعاً: أوجب المشرع الإجرائي على ضابط الشرطة إخطار النيابة العامة بانتقاله مادة ٣١ ج:** وهو لا يحدث عملاً إلا في الجنايات، والجرح الهامة كالقتل الخطأ إذا تعدد المجني عليهم. ويتطلب ذلك الإلزام العلمي بالجوانب القانون الجنائي وما يشمله من عقوبات وإجراءات.
- ثانيا - في القبض:**

القبض على المتهم أحد أهم الإجراءات الاستثنائية التي يملكها ضابط الشرطة، وهو يمارس عمله في الضبطية القضائية، في أحوال التلبس بارتكاب الجريمة. إذ الأصل أن القبض إجراء من إجراءات التحقيق وليس من إجراءات الاستدلال، فلا يملكه إلا سلطة التحقيق، ولكن تم استثناءه في حالة التلبس تشريعياً بنص المادة ٤١ من الدستور^(١)، التي نصت على أن:

(٥) كما نصت م ١/٤٢ من الدستور على أن: "كل مواطن يقبض عليه أو يحبس أو يفقد حريته بأي قيد تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامة الإنسان ولا يجوز إيذاؤه بدنياً أو معنوياً....."

كما تضمن قانون الإجراءات الجنائية بعض النصوص التي أكدت هذا الحق، وأبانت الأحوال التي يجوز فيها المماس بحرية الفرد والقبض عليه أو حبسه احتياطياً أثناء التحقيق الابتدائي.

نذك انه لا يضير العدالة إفلات مجرم من العقاب بقدر ما يضيرها الاقناتت على حريات الناس والقبض عليهم بدون وجه حق. (نقض ٢١ يناير سنة ١٩٥٨ - أحكام النقض..... =

" الحرية الشخصية حق طبيعي وهي مصونة لا تمس، وفيما عدا حالة التلبس لا يجوز القبض على احد أو تفتيشه أو حبسه أو تقييد حريته بأي قيد أو منعه من التنقل إلا بأمر تستلزمه ضرورة التحقيق وصيانة أمن المجتمع".
كما نصت المادة ٤٠ إ- ج المعدلة بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٧٢ على أنه: " لا يجوز القبض على أي إنسان أو حبسه إلا بأمر السلطات المختصة بذلك قانوناً كما تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامة الإنسان ولا يجوز إيذاؤه بدنياً أو معنوياً".

والمتنبع لكل هذه النصوص التشريعية دستورية أو قانونية، يلمس مدى اهتمام المشرع بالحرية الشخصية، وحرصه على صياغة نسيج تشريعي قوى، يضمن احترام السلطة المختصة - تنفيذية أو قضائية - لحرية المواطن الشخصية^(٥).

ولا يمارى احد في جدارة هذه الحرية بالحماية باعتبارها شرط البدء لاعتراف إي مجتمع بأدمية بنيه، ولما كان القبض اعتداء على الحرية الشخصية تستلزمه أحياناً مصلحة المجتمع في مكافحة الإجرام كان لزاماً أن يتولى المشرع الدستوري نفسه التوفيق بين الاعتبارين^(٦).

ـ التطبيق السليم لإجراء القبض:

لتنفيذ التطبيق السليم لإجراء القبض الذي يقوم به ضابط الشرطة، فإن

ـ مـ ٩٠ - رقم ٢٠٦، ٩ ابريل سنة ١٩٧٣ - أحكام النقض - مـ ٢٤ - رقم ١٠٥).

(٥٥) مبدأ الحرية الشخصية للفرد يستند إلى أساس دستوري تحدثت عنه جميع الدساتير التي عرفتها بلادنا، كما تحدثت عنه الميثاق القومي وتقرير الميثاق. وليس في لغات البشر كلمة تخفق لها القلوب قدر ما تخفق لكلمة الحرية Libreté. بيد أن ليس بين مشاكل البشر مشكلة حارت لها الإقهاء قدر ما حارت لمشكلة الحرية. يراجع: دكتور/ زكريا إبراهيم - مشكلة الحرية - القاهرة - مكتبة مصر - سنة ١٩٧١، دكتور/ هلالى عبد اللاه احمد - ضمانات المتهم في مواجهة القبض - مرجع سابق - ص ٢.

ويراجع ايضاً: المانتين ٥، ٩ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة ١٩٤٨.

١- دكتور/ محمد زكى أبو عمر - مرجع سابق - رقم ٧٥ - ص ٢٢٢.

ذلك بداية يتطلب شكل قانوني معين نظمه القانون يجب أن يلتزم به عند ممارسته هذا الإجراء وقد تحدث الفقه باستفاضة عن هذا الشكل القانوني، وركز عليه القضاء في أحكامه، لضمان الحقوق وتحقيق العدالة.

على أنه يوجد جانب آخر هام حتى يكون تنفيذ إجراء القبض سليم من جانب ضابط الشرطة^(١)، ويتعلق هذا الجانب بسمات وقدرات يجب أن تتمتع بها شخصية ضابط الشرطة القائم بالإجراء، وجانب الشخصية يتمشى مع الشكل القانوني للإجراء، فإذا ما اجتمع الاثنان كان التطبيق السليم لهذا الإجراء الذي يمس حرية المواطن. ويكاد الإخفاق في التطبيق السليم لهذا الإجراء، أن يهدر قيم ومعاني- يؤمن بها الجميع- تتحدث عن الديمقراطية، وصيانة الحريات وحماية الحقوق.

ثالثاً - في إجراء التفتيش (الأشخاص - المنازل):

التفتيش إجراء من إجراءات التحقيق يستهدف البحث عن الحقيقة في مستودع السر^(٢)، لذلك فهو يعتبر من أهم إجراءات التحقيق في كشف الحقيقة لأنه غالباً ما يسفر عن أدلة مادية تؤيد نسبة الجريمة إلى المتهم.

١- راجع في ذلك: لواء/ اشرف مصطفى توفيق - القبض في قانون الإجراءات الجنائية - مجلة الأمن العام - العدد ١٨٣ - أكتوبر ٢٠٠٣ - ص ١٠٥ وما بعدها.

—Voir à ce propos : (Le mandat d' arrêt) JEAN PRADEL : OP.CIT. NO 422, P.465.

٢- تعددت التعريفات التي أضفاها الفقه على فكرة التفتيش، إلا أنها تجمع على أن التفتيش عبارة عن: " إجراء من إجراءات التحقيق التي تهدف إلى البحث عن أدلة مادية لجناية أو جنحة تحقق وقوعها في محل يتمتع بحرمة المسكن أو الشخص وذلك من أجل إثبات ارتكابها أو نسبتها إلى المتهم وفقاً للإجراءات القانونية المقررة ".

يراجع في ذلك: (دكتور/ هلاكي عبد اللاه احمد - تفتيش نظم الحاسب الآلي وضمانات المتهم المعلوماتي - مرجع سابق - ص ٤٧).

ويلاحظ انه حين يستخدم النظام الأنجلو امريكي مصطلح واحد للدلالة على تفتيش المسكن وهو search، نجد أن النظام الفرنسي يفاير في المصطلح المستخدم في تفتيش الشخص عنه بالنسبة لتفتيش المسكن، فهو في تفتيش الشخص يستخدم مصطلح Fouille à crops أو fouille =

وحينما يباشر ضابط الشرطة التفتيش بوصفه أحد مأموري الضبطية القضائية، فهو يباشر الإجراء إما على شخص المتهم وإما على مسكنه، فمحل التفتيش بالنسبة له لا يخرج عادة عن إحدى هذين الرعاين^(*).

ويعهد القانون إلى ضابط الشرطة المخول له صفة الضبطية القضائية بتفتيش شخص المتهم متى كانت الجريمة في حالة تلبس، وإذا كانت أهمية إجراء التفتيش تكمن في أنه يُعد من أكثر الإجراءات فائدة في إظهار الحقيقة، فإن ذلك يقتضى أن يباشر ضابط الشرطة ذات الإجراء بسمات معينة وقدرات متميزة، تمكنه من القيام بأداء فعل التفتيش بالشكل السليم الذي نص عليه القانون. وبالصورة التي تعكس اهتمام المنظمات الدولية بحقوق الإنسان في إطار إعلانات حقوق الإنسان.

= Corporelle، أما في حالة تفتيش المسكن فإنه يستخدم مصطلح Perquisition، كما يستعمل مصطلح آخر في حالة دخول المنزل لغرض آخر غير التفتيش هو visit domiciliaire.

— فيما ذهبت محكمة النقض إلى تعريف التفتيش بأنه: (البحث عن عناصر الحقيقة في مستودع السر فيها). نقض ٣١ مارس سنة ١٩٥٩ - أحكام محكمة النقض - س ١٠ - رقم ٨٧ - ص ٣٩١، نقض ١٧ سبتمبر سنة ١٩٦٢ - أحكام محكمة النقض - س ١٣ - رقم ٢٠٥ - ص ٨٥٣

(*) تتناول المشرع حق التفتيش في الفصل الرابع من الباب الثاني من قانون الإجراءات الجنائية، حيث نصت المادة ١/٤٦ على: " في الأحوال التي يجوز فيها القبض قانوناً على المتهم يجوز لمأمور الضبط القضائي أن يفتشه ". وقد ورد في المذكرة الإيضاحية عن هذه المادة: " وقد أقرت المادة ٨٣ المبدأ الذي سادت عليه محكمة النقض باستمرار، وهو تحويل مأموري الضبط القضائي حق تفتيش المتهم في الأحوال التي يجوز فيها قانوناً القبض عليه ". (الأستاذ/ احمد عثمان حمزاوي - مرجع سابق - ص ٢٨٢).

المطلب الثاني

السماة الماملة في شخصية ضابط الشرطة

لممارسة مهام الضبطية القضائية

من أهم الوظائف الموكول لضابط الشرطة القيام بها في نطاق أعمال الضبطية القضائية، تطبيق أحكام القانون الجنائي (ENFORCING THE CRIMINAL LAW)، وإجراء التحقيقات والاستجوابات وعمل التحريات حول الجرائم (CRIMINAL OFFENCES)، إلى جانب نشاط مكافحة الجريمة (CRIME PREVENTION).

ومثل هذه الأنشطة المتنوعة والمسئوليات المتعددة الملقاة على عاتق ضباط الشرطة، تجعل ن الضروري أن تتسم شخصيتهم ببعض الخصائص والسماة التي تجعل من كل منهم رجل شرطة ممتاز، في أدائه لوظيفته متكامل في شخصيته، وهذا ما يحتاجه الجميع في هذا العصر بالذات عصر العلم والتكنولوجيا المتطورة. وبالطبع ليس كل ضابط شرطة يصلح للقيام بمهام الضبطية القضائية، حيث أن هذه المهام تتطلب أن يتمتع القائم بها بدرجة من الذكاء والفراسة والخبرة والحساسية الاجتماعية، بحيث يمكن له حصر الشخص أو الأشخاص المشكوك في ارتكابهم جريمة معينة مشتببه فيهم (THE SUSPECTS)، وكيف يمكن له تتبع هؤلاء الأشخاص للوصول إلى المتهم الفعلي مرتكب الجريمة^(*).

(*) بطر' لأهمية وخطورة الأعمال التي يكلف بها الباحث الجنائي - ضابط البحث الجنائي - نجد أن النول المتقدمة تتطلب في هذه الفئة من الضباط صفات خاصة، لاسيما أن من أهم واجباته العمل على منع الجريمة قبل وقوعها، واكتشافها بعد الترددي فيها والعمل على ضبط فاعليها. وقد أثبتت التجربة الممنية أن الضابط العامل في نطاق البحث الجنائي، كثيرا ما يتعرض لبعض المازق طالما لم يتحل بصفات معينة، مما يؤدي إلى فشل مجهوداته في سبيل البحث عن المجهول. لواء دكتور/ قري عبد الفتاح الشهاوي - الحدث الإجرامي - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٩ - ص ٣٢.

أولاً - نقائص غير مرغوبة في شخصية ضابط الشرطة:

ويجب على ضابط الشرطة في بحثه الجنائي ألا يقرن نجاحه بالغرور وحب الظهور، بل يجب عليه أن يعمل باستمرار على تحقيق خطوة خلاقة جديدة إلى الأمام، وهكذا سيجد نفسه في النهاية وقد كشف النقاب عن كواليس الحدث الإجرامي في سهولة ويسر، خاصة إذا تأكدنا أن الباحث الجنائي إنما يتعامل مع الماديات أي الدلائل والقرائن والبراهين والحقائق^(١). كما يعتبر الأشخاص ذوو المزاج الحاد فاشلين - إلى حد ما - كباحثين جنائيين، فالنجاح في تأدية رسالة البحث والتحقيق الجنائي - على حد سواء - يستلزم صبرا وأناة وروئي صائبة، ولذلك فإن الباحث الجنائي الذي يصل إلى نصف النتائج المرجوة للنجاح في مهمته، يكون كمن لم ينجز شيئا على الإطلاق، فإما أن يصل إلى نهاية حل لغز الحدث الإجرامي - وهذا هو النجاح - وإلا فمجهوده عديم الجدوى^(٢).

وضابط الشرطة المثالي في مهام الضبطية القضائية يتعين عليه ألا يكون عجولا (يتعجل الأمور والأحداث)، وألا يسعى لإنجاز ما لديه من مهام بحثية (سرعة غلق القضايا)، فمثل هذا الباحث النجاز (spedicious) يخلق الحقائق مانعا إياها من الظهور، ويميت المظلومين كمدا ويهدر مهمة مهنته المقدسة، التي تتمثل في العمل الدائب سعيا وراء الحقيقة وكشفها وردا للبغي والاعتداء^(٣).

كما أنه في بعض الأحيان يحاول ضابط الشرطة أثناء عمله في البحث الجنائي، التهورين من جسامه واقعة معينة توخيا لصرف النظر والانتباه عنها، وحتى توصف قانونا بالوصف الأخف، بأن توصف بالجنحة رغم

١- لواء دكتور/ فكري عبد الفتاح الشهاوي- المرجع نفسه - ص ٣٢.

٢- لواء دكتور/ عبد الكريم درويش - التحقيق والبحث الجنائي - القاهرة - بدون ناشر - سنة ١٩٧٥ - ص ٩١.

٣- دكتور/ رمسيس بهنام - البوليس العلمي أو فن التحقيق - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٦ - ص ١٥٢.

كونها جنائية، الأمر الذي يجعل الاهتمام بفحصها عادي بدون ضغوط متابعة لضبط مرتكبها^(١)، ويتغى به درء شبهة عدم القبض جيدا على زمام الأمن في دائرته، في حالة أن تكون لهذه الواقعة مردود مؤثر في الأمن الشعوري لدي الرأي العام، كان يحاول ضابط المباحث إخفاء عنصر الإكراه من آثار جروح في المجني عليه، أو عدم اتخاذ إجراءات قانونية مع تعدد وقائع السرقة في منطقة معينة، مما ينبئ عن وجود ارتفاع في النشاط الإجرامي.

وكما أن التهورين في العمل الجنائي مرفوض فإن نقيضه أيضا مرفوض، وهو التهويل بشأن واقعة معينة لا تستحق ما نسج حولها من أحداث وتطورات، ويكون المقصد من ذلك إظهار مدي جهود الضابط ونجاحه في عمله البحثي، وإسباغ سمات قيمة على شخصيته هو أبعد ما يكون بشأنها. مثل ضبط طالب جامعي بنوع الاشتباه ليلا في منطقة حدثت بها بعض وقائع سرقات محتويات لسيارات (كاسيت)، فيكون نتيجة لذلك أن يهول ضابط المباحث من هذه الواقعة البسيطة، ويكيل الاتهامات في الوقائع السابقة لهذا المشتبه فيه دون أساس شرعي على غير أصول قانونية، فذلك مرفوض تماما في الشخصية المأمولة لضابط الشرطة.

ومن النقائص غير المرغوبة في شخصية ضابط الشرطة في أثناء قيامه بمهام الضبطية القضائية التحامل، والمقصود تحامل الضابط أثناء التحقيق في واقعة معينة على شخص معين، وتركيز جهوده في سبيل حبك حلقة الاتهام حوله، بينما الواقعة لها فاعل آخر وهذا الشخص بريئا منها.

ثانيا - سمات شخصية ضابط الشرطة المأمولة:

- الإيمان بقيمة رسالته (الأمن): لعل من السمات الأساسية والفعالة في شخصية ضابط الشرطة لتأكيد نجاحه في أداء عمله، هو الإيمان الكامل برسالته، والسعي الحثيث نحوها، على اعتبار أن الوصول إلي الحقيقة

١- أطلق أستاذنا الدكتور/ رمسيس بهنام على هذه الحالة (تجنيد الجنابة) راجع مؤلفه السابق - البوليس العلمي أو فن التحقيق - ص ١٥٧.

إنما هو في الواقع تحقيق للعدالة، والعدل أساس الملك كما وأن العدل من أسماء الله عز وجل الحسني. وبالوصول إلى الحقيقة نصل إلى الأمن وهو الغاية المبتغاة. ولا مرأى في أن إيمان ضابط الشرطة برسالته، يستلزم بالضرورة أن يجرد نفسه من كل ميل أو هوي، قد ينتابه أو يؤثر عليه من جراء الوقائع التي يتولى بحثها^(١)، كما أن عليه بباعد بين ذاته وبين أتباع اتجاه معين في واقعة معروضة أمامه، بحثا عن أن يرضي طرفا من أطراف الخصومة على حساب الآخر.

- اتخاذ خطوات إلى الأمام: الباحث الجنائي عليه أن يصر دائما على اتخاذ خطوة إلى الأمام، وأن يكون في التقاطه للجزئيات واحدة واحدة، وفي الربط الذهني بينها حريص ودقيق فيمتص قطرات الحدث المبعثرة في قطعة من الإسفنج، ثم يعتصر هذه القطعة ليصب السائل بكل قطراته في بوتقة الاختبار. فعليه أن يتلمس ويتحسس لا أن يسير بخطى ثابتة أكيدة، فلا يختط لنفسه مقدما طريق السير نحو اتهام شخص معين بأنه مقترف الجريمة، لأنه كثيرا ما ينتهي المطاف إلى اكتشاف براءة هذا الشخص، ذلك لأن التوصل إلى الجاني إنما يكون في نهاية التحقيق في الواقعة لا قبل ذلك، كما يتعين على الضابط الناجح في بحثه أن يجذب ناحية كل تفصيل جديد يتبدى أمامه، وذلك يعني أن يتحرر من سيطرة أية فكرة عليه ومن الاستسلام لأول خاطر^(٢).

- احترام حقوق الإنسان: ضابط الشرطة المتميز هو الذي يصون الحرية الذاتية، ويفترض في المتهم البراءة حتى يثبت إدانته، ولاشك أن الجريمة تعتبر أمرا عارضا في حياة الإنسان، وأن الأصل في الإنسان هو السلم والمسالمة^(٣).

١- لواء دكتور/ قنري عبد الفتاح الشهاري - مرجع سابق - ص ٣٥.

٢- دكتور/ رمسيس بهنام - المرجع السابق - ص ١٥٣.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس الجنائي - مرجع سابق - ص ٥٩.

وأن يراعي الضابط في تعامله مع المتهم احترام كرامته وأدميته، ويكون سبيله في الوصول إلي الحقائق مؤسس على العلم والفكر والبحث والتحري ومدعم بالجوانب القانونية، مبتعدا في ذلك عن الأساليب والعبارات التي تتضمن امتهاانا لكرامة الإنسان وأدميته، حريصا على ألا تمتد آثار ما أرتكبه الفاعل ليشمل أسرته، من أفعال وتصرفات لا إنسانية مع أي منهم مقصده من ذلك إذلال المتهم والحط من شأنه، كما لا يجوز له اللجوء إلي التعذيب للحصول على الاعترافات بارتكاب وقائع.

كما يجب على ضابط الشرطة احترام فئة الجمهور الذي يتعامل معه، بشأن واقعة يتم البحث والتحري عنها، واحترام الشاهد وأن تتسم معاملته للشاهد بالخصال الحميدة، وعدم توجيه أي تلميح أو تصريح يفهم منه الاستهانة بهذا الشاهد، أو التقليل من قيمة شهادته، لأن في ذلك دفع للشاهد نحو السلبية، فينكر الشهادة كلها أو أجزاء منها لإنهاء الموقف مع الضابط، وفي ذلك أبلغ الضرر بالعدالة.

• **البحث الموضوعي في الواقعة:** من السمات الموضوعية المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، وهي إحدى علامات البحث الجيد في الوقائع الجنائية، فيقتضي الأمر من الضابط معرفة الواقعة، وما دارت في فلكها من الظروف والعوامل والملايسات، ثم التحقق من حدوث الواقعة فعلا أم عدم حدوثها. ثم يلي ذلك البحث في إسناد هذه الواقعة إلي شخص معين هو مرتكب الجريمة، فهو مركز الثقل في الواقعة الإجرامية. والوصول إلي الرأي القاطع في التحقيق بشأن الواقعة من الأمور النفسية، ومن العسير تحديد معالمه نظرا لاختلاف ظروف كل واقعة وما يتبعها من أحداث، ومع ذلك يمكن القول بأن الرأي القاطع يمكن الوصول إليه تبعا لماديات الواقعة، وظروف الحدث وملابساته وسير مجموعات البحث في الواقعة، واتجاه التحقيق الذي يشمل الواقعة وذلك على ضوء الظروف والظواهر التي تتوافر في مسرح الجريمة.

• **الحياد في البحث والفحص:** نظرا لأن إجراءات التحقيق – ومن ضمنها الإجراءات الاستثنائية لمأمور الضبط القضائي – تتسم بالقسر والحد من الحرية للأفراد، وما قد يستتبع ذلك من نتائج تفيد في توجيه الاتهام نحو شخص معين أو ثبوت الفعل الإجرامي في حق آخر، فإن ذلك يبتغي أن يتمتع الضابط القائم بهذه الإجراءات بصفة الحياد المطلق الذي يبتغي العدالة، وهذه السمة هي التي تضمن العناية بأدلة الاتهام في البحث والفحص والتجميع، وتضمن أيضا تحقيق دفاع المتهم في ذات الوقت، وألا تكال الاتهامات بالباطل.

• **الهدوء وسعة الأفق:** يتعين أن يتسم ضابط الشرطة بالاتزان الانفعالي والنضج الانفعالي، ويظهر ذلك في هدوء أعصابه بحيث لا يخلق جوا حوله من الخوف والرهبة أثناء بحثه أو فحصه للوقائع، وأن يبتعد عن التوتر والقلق والشروذ الذهني وعدم التركيز أثناء عمليات المناقشة مع المشتبه فيهم، والتركيز الشديد في أقوال من تشير الدلائل إلى تورطهم في ارتكاب الجريمة، والاهتمام بكل دقائق المناقشة، وسعة الأفق تظهر في ربط المناقشة مع المعاينة للإيقاع بالجاني الحقيقي.

• **قوة الملاحظة والصفاء الذهني:** يجب أن يمتاز ضابط الشرطة العامل في مجال البحث الجنائي بقوة الإرادة وقوة الملاحظة والقدرة على الربط بين الحقائق المتناثرة^(*)، وعليه أن يتسم بالمرونة الذهنية وعدم التشبث بما يستقر في ذهنه منذ الوهلة الأولى، وذلك لأن العمل في البحث الجنائي يحتاج إلى تركيز عال المستوي وصفاء في الذهن والدقة في ملاحظة الأشخاص والوقائع، ولا سيما في أثناء المعاينة والتأكد من

(*) الربط بين الحقائق المتناثرة تتطلب المعرفة الدقيقة والإلمام السريع لتفاصيل الحدث الإجرامي التي تقع تحت إحدى الحواس، ويتحقق ذلك لدى الضابط من تلقاب ماديات الحدث الإجرامي وظروفه وملابساته، على مختلف الاحتمالات حتى يتأكد لديه توقعاته وتبنايته بعد مطابقتها لسفطسي الحال والواقع محل البحث.

صحة كل دليل^(١)، ويلزم كذلك أن يتمتع ضابط البحث بقوة الذاكرة وخاصة عندما تتعدد الوقائع وتطول، وتتعدد الوجوه وتتوَع الأساليب الإجرامية.

• **سرية المعلومات وعدم إفشائها:** ضابط الشرطة شأنه شأن الطبيب النفسي يجب أن يحفظ ما يفضي به من يدور حولهم البحث من أسرار وخصوصيات حياتية، ويتعين عليه عدم إفشائها وعدم الإفصاح عن الحقائق المتعلقة بالوقائع وتحقيقاتها حتى لا تتسرب هذه الأسرار وتصل إلي من يستفيد بها، أو يترتب عليها آثار سيئة لأصحابها.

وقد اعتبر المشرع إجراءات البحث والاستدلال والتحقيق، وما يتصل بكل منها من الأسرار ومن ثم خطر إفشائها. وفي هذا الشأن قضت مادة ٤٢ ف١ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة، المعدلة بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٩٨ بأن: "يحظر على الضابط أن يفضي بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل السرية أو التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة ويظل هذا الالتزام قائماً ولو بعد انتهاء خدمة الضابط". ومفاد ذلك أن المشرع سعي سعيًا حثيثًا نحو قصر المعلومات التي يتلقاها المحقق في وقائع بحثه على نفسه، منعا من محاولة استئثارها من الآخرين، سواء تعلقت بإثبات الاتهام قبل المتهم أو دفع التهمة عنه^(٢).

• **الجوانب الفنية للشخصية المأمولة لضابط الشرطة:** يلزم لضابط الشرطة الجيد في أدائه، المتميز في شخصيته، الإمام بقانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية، وضييف رأي في علم النفس إلى هذه العلوم ضرورة الإمام بالمعلومات المنبثقة عن علم النفس الجنائي، وغير ذلك من العلوم المساندة للقانون الجنائي كعلم العقاب^(٣).

وذهب رأي في الفقه الجنائي إلى القول بأن من أهم العلوم المستحدثة التي

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - المرجع السابق - ص ٦١.

٢- لواء دكتور/ قذافي عبد الفتاح الشهاوي - مرجع سابق - ص ٤٣.

٣- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - المرجع السابق - ص ٦١.

ينبغي على المحقق الجنائي - الباحث الجنائي - أن يكون على دراية بها، علم الإجرام وعلم العقاب^(١).

فعلم الإجرام يهدف إلى تقصي أسباب الجريمة ابتغاء مكافحتها، سواء تعلقت تلك الأسباب بطبيعة تكوين الجاني أو نفسيته أو المجتمع الذي يعيش فيه. ومن ثم يدخل فيه علم الطبائع الجنائية ويتناول دراسة الفرد من ناحية تكوينه الجسماني، لمعرفة أثر هذا التكوين في قيام أسباب الجريمة. ويدرس علم النفس الجنائي تلك الأسباب من ناحية نفسية المجرم وعواطفه وانفعالاته. وعلم الاجتماع الجنائي يتناول أسباب الجريمة من حيث تعلقها بالمجتمع الذي يوجد فيه الفرد.

ويبحث علم العقاب في أنواع العقوبات وما يحقق غايتها بأقل قدر ممكن منها. وهو يشمل أيضا وسائل الأمن والتدابير الاحترازية التي تتخذ حيال من ثبتت خطورتهم على المجتمع ولا تطبق عليهم العقوبة، كما يتعين على الباحث الجنائي الجيد أن يلم بعناصر الثقافة السائدة في المجتمع. وأن يكون ملماً بمختلف التطورات العلمية والقانونية ومدركا للمعلومات العامة، التي تتصل بالوقائع المطروحة أمامه للبحث. كما يجب أن يكون على قدر كبير من الثقافة العامة ومتنوع الإطلاع والمعرفة. كما يتعين على ضابط الشرطة أن تتوافر لديه النظرة المستقبلية على كافة المجالات المحلية والإقليمية والدولية لرصد الاتجاهات للجرائم الحديثة المنظمة^(٢).

١- دكتور/ حسن صادق المرصفاوي - المرصفاوي في المحقق الجنائي - الإسكندرية - منشأة المعارف - بدون سنة نشر - ص ٢٢ وما بعدها.

(٢) هذه السمة هامة بالنسبة للضباط العاملين في مجال مكافحة الجرائم المنظمة مثل جرائم المخدرات وجرائم الأموال العامة وجرائم الآداب، نظرا لما يميز هذه النوعية من الجرائم بصيغتها بالصيغة الدولية وسرعة تطور مناهج مرتكبيها.

المبحث الرابع

شخصية ضابط الشرطة في اوقات الازمات

[ضابط الشرطة وكيفية إدارة الازمة]

تمهيد:

لكي نعد تصميمًا علميًا سليماً لخطة طوارئ ناجحة يتمكن من خلالها ضابط الشرطة من إدارة الأزمة التي يواجهها في نطاق وظيفته الأمنية، من الأهمية أن نضع في الاعتبار ما نادى به الفيلسوف الإنجليزي برتراند راسل (Bertrand Russel)^(١) من ضرورة تكامل العلوم. فالعلوم لم تعد مستقلة بعضها عن بعض، بل أصبحت نتائج إحداها مئمة ومكملة لبحوث علم آخر^(٢).

(٥) هو أحد رواد الحركة الواقعية الجديدة التي تقرر أن عالم الأشياء الخارجية موجود بغض النظر عن وجود الذات التي تتركه. كما أنه علي رأس النزعة التحليلية المنطقية التي تقرر أن كل مهمة الفلسفة هي العمل علي رد الأفكار جميعا إلي عناصرها الأصلية الأولية، وإرجاع ساير الكائنات إلي أقل عدد ممكن من البسائط التي لا سبيل إلي تجزئتها. كذلك فهو أحد أقطاب حركة (الفلسفة العلمية) التي تريد للفلسفة أن تحقق من التقدم مثل ما أحرزه العلم، وأن تتخلي عن الكثير من المشكلات الميتافيزيقية الضخمة لكي تقتصر علي دراسة المسائل المنطقية والطبيعية وفقا للمنهج العلمي. وقد ولد برتراند أثر ولیم راسل في الثامن عشر من شهر مايو سنة ١٨٧٢ في أسرة إنجليزية عريقة في النسب، فقد كان أبوه مفكرا حرا وكان جده سياسيا ليبراليا، وكان في تعليمه متأثرا بالفيلسوف الألماني إيمانويل كانط (E. Kant)، فضلا عن إعجابه الكبير بهيجل (Hegel) وتأثره في تلك الفترة المبكرة من حياته الفكرية.

راجع في هذا الشأن: دكتور/ محمد مهران - فلسفة برتراند راسل - دار المعارف - ط ٢ - سنة ١٩٧٩م - ص ٣: ٦، دكتور/ زكريا إبراهيم - دراسات في الفلسفة المعاصرة - ج ١ - مكتبة مصر - سنة ١٩٦٨م - ص ٢١٧.

١- دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - قانون العقوبات وأزمة الحاسبات (دراسة مقارنة) - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ٢٠٠٢م - ص ١٣٨.
ومن أنصار هذا الاتجاه أيضا المفكر ناجل (Nagel) راجع مؤلفه:

- Nagel (E) : " The structure of science " 1961.

مشار إليه لدى: دكتور/ محمد عارف - المنهج في علم الاجتماع في ضوء نظرية التكامل المنهجي - القاهرة - مكتبة الأنجلو المصرية - ط ٢ - سنة ١٩٧٥ - ص ٤٤١.

ومن هذا المنطلق من الحري بنا أن نولي اهتمامنا ودراستنا، نحو أحد العلوم الرائدة في هذا المضمار، وهو علم إدارة الأزمات والكوارث (The Management of crisis and disasters / La gestion des crises et catastrophes). أي ذلك العلم الذي يهتم بتحديد الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لاحتواء أزمة معينة أو كارثة واقعة ومنع تطورها وانتشارها^(*).

(*) لمزيد من المعرفة حول هذا العلم وتطبيقاته المختلفة يراجع:

- دكتور/ محمد رشاد الحمالوي - إدارة الأزمات. تجارب محلية وعالمية - مكتبة عين شمس - ط ٢ - سنة ١٩٩٥م، التخطيط لمواجهة الأزمات (عشر كوارث هزت مصر) - القاهرة - مكتبة عين شمس - ط ١ - سنة ١٩٩٥م. دكتور/ عباس رشدي العماري - إدارة الأزمات في عالم متغير - القاهرة - الناشر مركز الأهرام للترجمة والنشر - ط ١ - سنة ١٩٩٣م. دكتور/ محسن أحمد الخضيرى - إدارة الأزمات منهج اقتصادي إداري لحل الأزمات على مستوي الاقتصاد القومي و الوحدة الاقتصادية - القاهرة - مكتبة مدبولي - ط ٢. دكتور/ محمد عبد العنى حسن - مهارات إدارة الأزمات - القاهرة - مؤسسة الأهرام - سنة ١٩٩٤م.

— وراجع باللغة الإنجليزية:

- Brecher (Michael): " Grises in world politics: theory and reality " pergamon oxford , u . k . 1994 .
- Steven (Fink): " Crisis management : planning for the Inevitable " New York , Amacom , 1986 .
- Steve (Albert): " Crisis management for corporate self defence " Macom , New York , 1996 .
- Shrivastava (Paul): " Anatomy of a crisis " London . 1992.

— وراجع باللغة الفرنسية:

- "Gestion de crise Nucleaire" PROCERISE. Procedures et reglementation applicables aux risques technologiques et naturels majeurs. Bureau de l'information et de la coordination interministerielle France. 1998.available at: <http://www.prim.net/procerisq/themes/gestion1.htm>
- "Gestion des dechets Uncleaires". PROCERISQ. Procedures et reglemenation applciables aux risques Technologiques et naturels majeurs. Bureau de L'information et de la Coordination interministerielle France 1998, available at: <http://WWW.Prim.net/Procerisq/Themes/dechet1.htm>.
- "Plan Particulier d'intervention (P.P.L)", PROCERISQ . Procedures et reglementation applicables aut risques technologiques et naturels majeurs. Bureau de L'information et de la coordination interministerielle France 1998 a available at: <http://WWW.Prim.net/Procerisq/Themes/ppil.Htm>

فلقد شهدت السنوات الأخيرة إسهامات علمية وفكرية لهذا العلم، بفضل ما خلص إليه الباحثون والعلماء من تقديم المبادئ والقواعد الأساسية لإدارة الأزمات والكوارث. لذا يتحتم علينا أن نستفيد بهذه المبادئ والقواعد، عندما نريد أن نرسي أنظمة لإدارة الأزمات الأمنية أو الكوارث، التي قد تؤثر على أمن البلاد، تنقب في هذا التراث العلمي الزاخر الذي أشتتل عليه علم إدارة الأزمات، ونصطفي منه ما يخدم غايتنا، في دراسة شخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات والكوارث. ولنبدأ بتساؤل هام:

• لماذا نعرض لشخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات والكوارث؟
أولاً: بسبب تعاظم الدور الأمني الملقى على عاتق ضابط الشرطة، أثناء إدارته للأزمة أو الكارثة.

ثانياً: أن الخصائص والسمات الشخصية اللازم توافرها في ضابط الشرطة، أثناء ممارسته للعمل الأمني في الأوقات العادية، تختلف عن تلك اللازم توافرها في ضابط الشرطة أثناء إدارته للأزمة أو الكارثة الأمنية.

لأن ضابط الشرطة وهو يعمل تحت ضغط الأزمة (الكارثة) وتداعياتها وتساعد أحداثها، يكون أحوج ما يكون في هذه اللحظات الحرجة والحاسمة إلى أن تتوافر لديه بعض السمات الشخصية، مثل ثبات الأعصاب وسلامة الفكر، ونفاذ الرؤية والتقييم الصحيح للموقف، واتخاذ القرار الصائب.

فإذا أخذنا في الاعتبار اختلاف الأزمات أو الكوارث التي يتعين على رجل الأمن مواجهتها، لأدركنا أهمية اختيار هذا الرجل، فهو كما يقال - وبحق - رجل لكل المواقف.

مع مراعاة أن هذه الأزمة أو الكارثة تحدث في نطاق المهام الوظيفية المكلف بها ضابط الشرطة. وهي تختلف بشكل كبير عن الأزمة التي يواجهها ضابط الشرطة شخصياً، سواء في نطاق حياته الخاصة أو علاقاته الاجتماعية أو طموحاته أو أحلامه وما يريد تحقيقه:

فالأزمة في صورتها الأولى حادثة مفاجئة يطالب ضابط الشرطة بمواجهتها

بينما الأزمة في صورة الثانية جزء من حياة ضابط الشرطة، يواجهها بصفة شخصية (ذاتية).

وعلى ذلك سوف تنقسم دراستنا إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول: ماهية الأزمة (الكارثة).

المطلب الثاني: سمات ضابط الشرطة المطلوبة في إدارة الأزمات الكوارث

المطلب الأول

ماهية الأزمة (الكارثة)

أولاً - تعريف الأزمة أو الكارثة:

أ - بالنسبة لتعريف الأزمة:

- في اللغة العربية: الأزمة الشدة والقحط، وأزم عن الشيء أمسك عنه وبابه ضرب. و(المأزم) المضيق وكل طريق ضيق بين جبلين مأزِمٌ، وموضع الحرب أيضاً مأزم^(١). وأزم على الشيء أزمًا: أي عض بالفم كله عضاً شديداً، ويقال: أزم الفرس على اللجام. ويقال: أزم فلان على كذا: أي لزمه وواظب عليه^(٢).

- وفي اللغة الإنجليزية: تعرف الأزمة (Crisis) وفقاً لقاموس ويسترن

(Wesbter) بأنها نقطة تحول إلى الأحسن أو إلى الأسوأ (Turning

point for better or worse)^(٣).

١- مختار الصحاح - باب الهزة في أزم - ص ٦.

٢- المعجم الوجيز - مجمع اللغة العربية - ج. د. ع - الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ١٤١٩ هـ - ١٩٩٨ م - ص ١٥.

٣- دكتور/ هلال عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٤٥.

ويراجع أيضاً في تعريف الأزمة في اللغة الإنجليزية: دكتورة/ إيمان عبد الوهاب حجاج، دكتورة/ أمينة محمود حسين، دكتورة/ محمد أمين شريف. (العلاقة بين إعادة الهندسة وإدارة الأزمات) ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧ م.

* وقد أورد معجم (Heinemann international student's dictionary) عدة معانٍ للأزمة منها: إنها فترة زمنية غاية في الصعوبة من جراء مشكلة خطيرة.....=

- وفي اللغة الفرنسية: تطلق كلمة أزمة (Crise) بطريقة القياس Par (analogie) على عدة معاني منها أنها مرحلة خطيرة في تطور الأشياء أو الأحداث أو الأفكار Phase grave dans l'evolution des choses, des evenements, des idées^(١).

ب - بالنسبة لتعريف الكارثة:

- في اللغة العربية: تعني النازلة العظيمة والشدة، وجمعها كوارث ويقال كثرته الكوارث أي أفلقت، وكرثه الأمر أي اشتد عليه وبلغ منه المشقة فهو كارث^(٢).

- في اللغة الإنجليزية: المرادف الأكثر شيوعا واستخداما في مجال إدارة الأزمات والكوارث لفظ (disaster). وعرفه معجم Heinemann international student's dictionary بأنه^(٣): " حادث فجائي خطير يسبب ضررا عظيما، أو خسائر في الأرواح A sudden serious event damage , loss of life : مثل الزلازل Earthquakes، الجفاف Drought ".

- وفي اللغة الفرنسية: كلمة كارثة مرادفتها الأكثر شيوعا كلمة (catastrophe)^(٤) وقد ورد في معجم (petit Robert) أنها تعني^(٥): " مصيبة مرعبة وفجائية Malheur effroyable et brusque أو حدث محزن Evenement Facheux ".

تعقيب للباحث: يتضح من هذا التحليل اللغوي أن الكارثة تعد أشد وقعا

= - Heinemann international student's Dictionary " Christina Ruse and Elana Katz. Typset by Joshua Associates lad. ot ford . 1992. p. 151.

1- "Petit Robert ", par poul Robert,: societe du nouveau litre Paris. p. 424.

٢- المعجم الوجيز - مرجع سابق الإشارة إليه - ص ٥٣٠.

٣- دكتور/ هلاكي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق ص ١٤٨. وقد أشار إلى:

Heinemann international student's Dictionary:op.Cit.P.183.

٤- دكتور/ هلاكي عبد اللاه أحمد - المرجع السابق - ص ١٤٩.

5 - petit Rober: OP.Cit . p. 265.

وأثراً، وأكثر عتواً وعنفاً وإيغالاً في النتائج الوخيمة المترتبة عليها، إذا ما قورنت بدلالات لفظ الأزمة.

ت - وقد عرف الخبراء والباحثون الأزمة بأنها عبارة عن^(١):

(أي تغيير في البيئة الطبيعية أو النفسية أو السياسية المحيطة بمجتمع ما، وينجم عنها خسائر ضخمة في الأرواح والمنشآت والثروات والموارد الطبيعية، وكذا تدميرها للاستقرار النفسي والاجتماعي. أي أن الأزمة هي كل الأحداث والظروف والتغيرات التي تحدث فجأة وتصاحبها تهديدات معينة للأوضاع المستقرة الجارية للمجتمع، مع عدم وجود وقت كاف لتجنب التعامل مع الأوضاع والظروف الجديدة المنافية للوضع السابق المستقر)^(٢).

أو الأزمة: (نقطة تحول أو موقف مفاجئ يؤدي إلى أوضاع غير مستقرة، مما يهدد المصالح القومية والبنية الأساسية، ويحدث نتائج غير مرغوب فيها وكل ذلك في وقت قصير، ويلزم اتخاذ قرار محدد للمواجهة، في وقت تكون فيه الأطراف المعنية غير مستعدة، أو غير قادرة على المواجهة)^(٣).

١- دكتور/ إيمان أحمد الشربيني - رؤية مستقبلية لإدارة الأزمات التحولية للهيئات التي لا تهدف إلى تحقيق الربح (ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث) - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨م. (٥) وأيضاً الأزمة: موقف أو حالة يواجهها متخذ القرار في أحد الكيانات الإدارية لإبولة - مؤسسة - مشروع - أسرة [تتلاقى فيها الأحداث وتتشابك معها الأسباب بالنتائج، وتقيد معها قدرة متخذ القرار على السيطرة عليها أو على اتجاهاتها المستقبلية. أي أن الأزمة هي لحظة حرجية وحاسمة تتعلق بمصير الكيان الإداري الذي أصيب بها، مشكلة بذلك صعوبة حادة أمام متخذ القرار *a decisive moment and time of acute difficulty* تجعله في حيرة بالغة من أي قرار يتخذ في ظل دائرة خبيثة من عدم التأكد وقصور المعرفة، واختلاط الأسباب بالنتائج وتداعي كل منها بشكل متلاحق ليزيد من درجة المجهول عن تطورات ما قد يحدث مستقبلاً من الأزمة وفي الأزمة ذاتها. دكتور/ محسن أحمد الخضيرى - إدارة الأزمات (منهج اقتصادي إداري لحل الأزمات على مستوى الاقتصاد القومي والوحدة الاقتصادية) - القاهرة - مكتبة منبولى - ط ٢ - ب. ت - ص ٥٣.

٢- دكتور/ جمال ننين أحمد حواش - إدارة الأزمات والكوارث ضرورة حتمية - ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث، وحدة بحوث الأزمات، كلية التجارة -

ث - مفهوم مصطلحي الأزمات والكوارث عند خبراء الأمن:

تعددت التعريفات التي يمكن أن توضح المقصود بالأزمة الأمنية فذهب رأي إلى أنها: (ذلك الحدث الذي يترتب عليه تهديد خطير للمصلحة العامة، ينشأ في ظل ضيق من الوقت، ويتطلب ضرورة تكاتف كافة الجهود من جانب الدولة لمواجهته لتقليل الخسائر الناجمة عنه إلى أقل حد ممكن)^(١).

ويعد الحدث الأمني جوهر الوظيفة الأمنية التي تضطلع بها الدولة، بما يستوجب تكاتف كافة الجهود من جانب الأجهزة الأمنية لمواجهتها. والحدث الأمني إما أن يشكل جريمة مما نص عليها القانون. وإما أن يكون بفعل الكوارث الطبيعية التي تؤدي إلى الإخلال بالسكينة العامة مما يدخل في وظيفة الدولة الإدارية^(٢).

في حين يعرف رأي آخر الأزمة الأمنية باعتبارها: "أحد المتغيرات السلبية التي تسبب إلى مفهوم الأمن في منطقة ما خلال فترة زمنية معينة ومثالها الحادثة أو الظاهرة الإجرامية التي تسود منطقة معينة خلال فترة من الزمن كظاهرة الإرهاب"^(٣).

أما بالنسبة للكارثة الأمنية فيقصد بها^(٤): "إخفاق أجهزة الأمن في

= جامعة عين شمس، ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨م - ص ١٨.

١- لواء/ المعتر شاكِر محمّد - الأزمة الأمنية بين التخطيط والمواجهة (ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث) - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧م - ج ١ - ص ٦٤.

وقد ذهب صاحب هذا التعريف إلى القول بأنه قد جمع في هذه الصياغة الكارثة أيضاً، أي أنه جمع مفهوم مصطلحي الأزمات والكوارث في تعريف واحد. راجع في ذلك: دكتور/ محمد كمال القاضي - دور العلاقات العامة في مواجهة الأزمات والكوارث الأمنية - ورقة مقدمة للمؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨ - ج ٣ - ص ٢٦٣.

٢- دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٦٧.

٣- دكتور/ محمد كمال القاضي - المقالة سالف الإشارة إليها - ص ٢٦٣.

٤- المرجع نفسه - ص ٢٦٣.

تحقيق مفهوم الأمن العام، وذلك نتيجة حادث أمني كبير، أو وجود أزمات أمنية متعددة أو متلاحقة من شأنها إفشال الاستراتيجية الأمنية^(*).

ج - مدلول مصطلح الأزمة من الناحية النفسية:

نظرا لأهمية الجانب النفسي في حياة ضابط الشرطة، وما يترتب عليه من شعور داخلي وأحاسيس معنوية قد تنعكس على تصرفاته الخارجية وتفاعله مع الواقع التي يتعرض لها، وقد يحتفظ بها بداخله لا يفصح عنها مع ما يصاحب ذلك من خطورة، لاشك تؤثر على منظومة حياته وقد تدفع به إلى أزمة نفسية. لذلك فإنه من الأهمية أن نتعرض لمدلول مصطلح الأزمة من الناحية النفسية.

وما يزال الجدل يحيط بمفهوم الأزمة النفسية (Controversy still surround the concept of crisis)، وأن هذا المصطلح يستعصي على التعريف الموحد (The term defies constant definition) أو الثابت، وأن نظرية الأزمة هي مجرد تأمل نظري، يركز على تفسيرات وصفية وفقا للمفاهيم الثقافية والإكلينيكية للأزمة، والمشتقة فيما يبدو من مختلف المجالات التي يتم بحثها^(١).

(*) الاستراتيجية الأمنية: هي الطريقة أو المنهج أو الخطة التي تهدف إلى تسخير كافة الإمكانيات وتوظيف القدرات المتاحة لمواجهة أي وضع أو موقف أو حالة أو مشكلة أو أزمة حفاظا على حالة الأمن، مع تطوع تلك القدرات والإمكانيات لتلائم ظروف الواقع وتحقيق الأهداف المرجوة وفقا للمبادئ والأسس الواردة في تلك اللحظة، وبشكل يحول دون وقوع أي خلل أمني أو يعوق احتواءه أملا في توفير الاستقرار الأمني المنشود.

(لواء الدكتور/ أحمد ضياء الدين خليل وآخرون - إدارة المواقف الأمنية والتخطيط لمواجهةها - مذكرات شرطية تدرس لطلبة كلية الشرطة - مكتبة كلية الشرطة - سنة ١٩٩٧ - ص ٣).

- في حين يعرف رأي آخر الاستراتيجية الأمنية تعريفا موجزا بأنها: هي خطة السياسة الأمنية التي تسعى إلى تحقيق الأهداف الأمنية في مجتمع ما خلال فترة زمنية معينة. (دكتور/ محمد كمال القاضي - انشالة سالف الإشارة إليها - ص ٢٦٢).

1-Rosen (Alan): " Crisis management in the community "medical Journal of Australia , 1998 . P, 41.

Crisis theory is just that, Moinly theoretical speculation based on descriptive accounts, With the cultural and clinical concepts of crisis deriving from seemingly different fields of inquiring

وإذا كانت هناك دراسات مازالت تتحدث عن هذا الجدل في تعريف الأزمة من الناحية النفسية، إلا أن هناك بعضا من علماء الطب النفسي قد حاولوا أن يضعوا تعريفا للأزمة، وعلى رأس هؤلاء العالم الأمريكي جيرالد كابلان (Gerald Caplan) الذي عرف الأزمة النفسية بأنها^(١): "اعتلال في حالة الإنسان يحدث عندما تواجه الشخص عقبة في طريق أهداف حياته الهامة (on obstacle to important life gools) وأن تكون هذه العقبة غير قابلة للقهر من خلال استخدام الوسائل المعتادة في حل المشاكل". ويمكن أن يقال إن الأزمة النفسية إن هي إلا رد فعل مختصر لضغوط شديدة، وعندما يتم اكتشاف استجابات سيئة (التكيف للأزمة)، فإن التدخل في الأزمة يستخدم للوصول إلى حل أكثر تكيفا وخبرة تعلم أكثر فعالية. كذلك تعرف الأزمة النفسية بأنها: "حالة خيبة الأمل العاطفي الحاد تصاحبها مشاعر الارتباك والتوتر والأكتئاب والغضب والفوضى في العلاقات العادية والوظائف الاجتماعية"^(٢).

ثانيا - مراحل الأزمة:

للأزمة دورة حياة (Crisis Life Cycle)، أو دورة حياتية أو مجموعة أطوار ومراحل (Stages of a Crisis)^(٣)، تبدو وثيقة الارتباط ببعضها، من حيث تداخلها وتشابكها. وكما تمر الأمراض^(٤) بمرحلة أعراض مبكرة،

١- دكتور/ هلاكي عبد الله أحمد - مرجع سابق - ص ١٦٣.

2-ELL (Kathleen): crisisin intervention : Research Needs in: Richard 1. Edwards, editor in. chief and others: Encyclopedia of social work. U.S.A, Washington, Dc. 19 th edition. Nasw press. 1995. 661.

مشار إليه لدى: أحمد حسن البربري - المقالة سابق الإشارة إليها - ص ١٤٢.

3- Dr. ROSEN (Alan): Art. cit. p. 4.

(٤) يعرف المرض بأنه الحالة التي يحدث فيها خلل، إما في الناحية العضوية أو العقلية أو -

ثم مرحلة نشوء أو وقوع المرض، ثم مرحلة استفحاله، وأخيرا مرحلة انحساره والقضاء عليه. كذلك الحال في الأزمات^(١).

والملاحظ أن كل مرحلة من مراحل الأزمة يجب أن يتعامل ضابط الشرطة معها، بأسلوب أو طريقة أو منهج مختلف عن غيرها، ومرجع ذلك ما تتمتع به شخصية ضابط الشرطة من مجموعة سمات ومميزات، تمكنه من حسن اختيار أساليب أو طرق أو مناهج، لمواجهة الأزمة (الكارثة) بمراحلها المختلفة، مع المرونة في تطبيق ما تم اختياره.

• [المرحلة الأولى] الأعراض المبكرة للأزمة أو الكارثة: تبدأ الأزمة أو الكارثة بمرحلة الأعراض المبكرة (Prodromal Crisis stage) أو مرحلة التحذير أو الإنذار أو مرحلة التنبؤ بالأزمة^(٢)، وهي المرحلة التي تتحقق فيها إشارات الإنذار المبكر، والتي تكون قبل حدوث الأزمة^(٣). ولذلك يجب التعرف عليها حتى يمكن الوقاية منها^(٤)، أو الاستعداد لمواجهتها.

= الاجتماعية للفرد، ومن شأنه إعاقة قدرة الفرد على مواجهة كل الحاجات اللازمة لأداء وظيفة مناسبة وعادة ما يحدث المرض نتيجة لقصور عضوا أو أكثر من أعضاء الجسم على القيام بدوره خير قيام. (دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - هامش ٢ - ص ١٧٥). وللمزيد: STANLEUY (Davis Lson) and others : " the principles and practice of medicine " London 1987 .p.4.

وأيضاً يراجع: دكتور/ إبراهيم المليجي - الرعاية الطبية والتأهيلية - الإسكندرية - المكتب الجامعي الحديث - سنة ١٩٩١ - ص ٩٥، دكتورة/ نادية محمد السيد عمر - علم الاجتماع الطبي (المفهوم والمجالات) - الإسكندرية - دار المعرفة الجامعية - سنة ١٩٩٧ - ص ٢٦٣، دكتور/ عاطف محمد شحاتة - مقدمة في علم الاجتماع الطبي (السوسيوماتية) - مكتبة الأنجلو المصرية - سنة ١٩٩٢ - ص ٩٢، ص ١١٧.

١- راجع في هذا المعنى:

FINK (STEVEN) : " Crisis management : planning for the Amacom .

- inevitable " New York , 1987 , pp . 21 - 28.

٢- دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٧٥.

(*) ولذا يطلق عليها مرحلة ما قبل الأزمة (PRE- CRISIS).

(**) ومن هذا المنظور يوصي بعض الباحثين بضرورة المزيد من الاهتمام نحو مرحلة =

- [المرحلة الثانية] مرحلة نشوء الأزمة أو الكارثة: إن الأزمات أو الكوارث عادة ما ترسل سلسلة من إشارات الإنذار المبكر أو الأعراض المبكرة التي تنذر أو تنبئ باحتمال وقوعها وقد تتجاهل المنظمة أو العاملون فيها هذه الإشارات أو الأعراض. أو قد تفشل المنظمة في اكتشاف هذه الإشارات أو الأعراض، أو قد تتعرف عليها ولكن تفسرها تفسيراً خاطئاً، الأمر الذي يفضي في النهاية إلى وقوع الأزمة. وهنا ندخل في مرحلة جديدة هي مرحلة نشوء أو وقوع الأزمة أو الكارثة (Acute crisis stage).

وتوصف هذه المرحلة بأنها نقطة اللا عودة، لأنه بمجرد انتهاء فترة التحذير والانتقال من مرحلة الأعراض المبكرة إلى مرحلة وقوع الأزمة، فإنه لا يمكن استعادة الأرض التي فقدت^(١) لأن ما فقد لا يمكن استعادته.

= اكتشاف النقاط إشارات الإنذار المبكر، بما يسعف من سرعة التقاطها وتوصيلها إلى متخذ القرار في الوقت المناسب، حتى يتسنى اتخاذ الاستجابة المناسبة لمنع حدوث الخطر أو الأزمة واحتوائها والتعامل معها. كما ينبغي أيضاً دراسة وتقييم المخاطر أو الأزمات السابقة، سواء على مستوى المنظمة ذاتها أو على مستوى القطاع الذي تقتب إليه أو الصناعة ككل، في ضوء أساليب مواجهتها واستخلاص الدروس المستفادة منها، والتعامل معها مستقبلاً واحتوائها والحد من أضرارها. (دكتور/ زكريا عفيفي محمد - أثر تطوير نظم الإنذار المبكر في زيادة فعالية إدارة الأزمات في منظمات الأعمال الصناعية (دراسة تطبيقية) - المؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧ - ج ٣ - ص ٢٣١).

١- راجع بشأن هذه المرحلة:

-Dr. Rosen (Alan): Art. cit. P.4.

وأيضاً يراجع: دكتور/ محسن الخضيري - مرجع سابق- ص ٥٦، دكتورة/ هالة فؤاد توفيق- أزمة الإرهاب وأثرها على السياحة- المؤتمر السنوي الثالث لإدارة الأزمات والكوارث- وحدة بحوث الأزمات- كلية التجارة - جامعة عين شمس- ٣: ٤ أكتوبر ١٩٩٨، ج ٣ - ص ٢٣، دكتورة/ فادية عبد السلام، م/ بسمة محرم - المقالة سالف الإشارة إليها - ج ٣ ص ٣١، خالد قدرى السيد - المقالة سالف الإشارة إليها - ص ١٦٤، دكتورة/ إيمان عبد الوهاب، دكتورة/ أمينة محمود، محمد أمين شريف - المقالة سالف الإشارة إليها - ج ١ - ص ١٠٢ وما بعدها.

ومن هذا المنظور، فإنه إذا كانت مواجهة الأزمات والكوارث في مرحلة الأعراض المبكرة تتم بأسلوب وقائي، فإن مواجهتها في هذه المرحلة تكون بأسلوب رد الفعل.

• [المرحلة الثالثة] مرحلة استفعال الأزمة أو الكارثة: تتحقق مرحلة استفعال الأزمة أو الكارثة عندما تفشل جهة الإدارة في التعامل مع العوامل التي حركت الأزمة، أو في السيطرة على متغيراتها المشاركة لتصل إلى هذه الدرجة من العنف والقوة والجسامة، منذرة بشر مستطير على مستقبل المنظمة أو العاملين فيها^(١). ومما يزيد من خطورة الموقف وجود حالة من عدم التوازن Disequilibrium وفقدان للرؤية وتشابه الآراء. بالإضافة إلى ما يصاب به متخذ القرار من انهيار معنوياته وفقدانه الثقة في قدرته على مواجهة الأمور ووقف تداعي الأحداث ولجونه إلى الارتجالية والعشوائية الخاطئة^(٢). ونظرا لجسامة الأزمة في هذه المرحلة وفداحة الخسائر الناجمة عنها ونكوص جهة الإدارة في مواجهتها، فإن الأمر يستوجب درجة استجابة سريعة وجذرية وفعالة للظروف والمتغيرات المشاركة والمسببة للأزمة^(٣).

وفي ذلك يقول بعض الباحثين إن ما يتخذه القائد الإداري لمواجهة مرحلة استفعال الأزمة أو الكارثة يتصل بناتحتين^(٤):

الأولى- إدراك الأزمة: ويعنى استقرار كافة المعلومات لتحديد حجم المخاطر الناجمة عن الأزمة واستكشاف كل البدائل الممكنة لدرء أخطارها.

١- راجع بشأن هذه المرحلة:

- DR. Rosen (Alan): Art. Cit. P.7.

وأيضاً يراجع: دكتورة/ إيمان عبد الوهاب وآخرون - المقالة سالف الإشارة إليها - ج١ ص

١٠٢ وما بعدها، دكتور/ محسن أحمد الخضيرى - مرجع سابق- ص ٥٨.

٢- خالد قدرى السيد - المقالة سالف الإشارة إليها- ص ١٦٥ ص

٣- دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ١٩٠.

٤- دكتورة/ إيمان عبد الوهاب وآخرون - المقالة سالف الإشارة إليها- ص ١١٢.

الثانية-التحكم في الأزمة: اتخاذ التدابير الهادفة للتخفيف من حدة الأخطار، والتخلص منها ومن آثارها.

وهذا يعكس مدى أهمية أن تتمتع شخصية ضابط الشرطة المواجهة للأزمة بسمات الإدراك والتحكم:

* فسمّة الإدراك تعطى القدرة على الإلمام بمعطيات الأمور، والقراءة الجيدة للأحداث، حتى تكون الإدارة مستنيرة ومدركة لأبعاد المواقف.

* وسمّة التحكم تكسب القدرة على الإمساك بكافة الخيوط، ومعرفة كل التفاصيل للحدث لاتخاذ الصائب من التدابير والهادف من القرارات لحسن مواجهة الأحداث، وما يستتبعها من تداعيات.

• [المرحلة الرابعة] مرحلة (The crisis resolution stage)

انحسار الأزمة: وهي تلك التي تأتي بعد مرحلة مواجهة الأزمة مباشرة وتسمى مرحلة استعادة النشاط^(١) وتسمى أيضا مرحلة ما بعد حدوث الأزمة chronic stage أو مرحلة استعادة الثقة بالنفس والاستشفاء Healing، أو مرحلة العودة إلى التوازن الطبيعي، أو مرحلة العودة إلى الوضع السابق للأزمة Recovery.

• في هذه المرحلة تتحسر الأزمة وتتلاشى بانحسار وتلاشي قوة الدفع المولدة أو العوامل المحركة لها^(٢). ويتطلب الوصول إلى ذلك درجة عالية من الكفاءة والتخطيط واليقظة، بالإضافة إلى دراسة المراحل السابقة وجمع المعلومات عنها، حتى يمكن اتخاذ التدابير اللازمة التي تقود إلى تخفيف حدة وأضرار الأزمات في المستقبل^(٣).

1- Dr. Rosen (Alan): Art. Cit. P. 9.

(*) ونسارع هنا بالنتيجه أن الأزمات تتطور في شكل دائري، وربما يكون الضوء الذي نراه ونعتقد أنه النهاية هو علاقة إنذار لأزمة قادمة، إذ أن دورة حياة الأزمة تجعل من الصعب الروية الواضحة، ومعرفة أين ومتى تنتهي الأزمة، ومتى تبدأ أزمة أخرى. (دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - مرجع سابق- ص ١٩١).

(**) في هذا المجال يرى الباحثون ضرورة الاهتمام بنظم الخبرة (expert system) ... =

المطلب الثاني

سمات شخصية ضابط الشرطة

المامولة في إدارة الأزمات والكوارث

ترى الخبيرة الإنجليزية لورانس برامر (Lowrence Brammer)، أن التعامل مع الناس في الأزمات بصفة عامة يتطلب مرونة الاستجابة وسرعة وفاعلية التدخل بالبدائل، ووضع أهداف محددة للمساعدة، كما أن القيم والخبرات وخصائص الشخصية يكون لها تأثير عميق، على متلقي المساعدة لمواجهة الأزمات، وبذلك فإن المساعدين لا يمكنهم الاعتماد على خبراتهم وقيمهم ومبادئهم فقط، ولكن ينبغي أن يكونوا على دراية أيضا بالعديد من المصادر مثل الدين والفلسفة وعلم السلوك^(١)، وهناك ضوابط متعددة تتصل بعملية إدارة الأزمات. وتنقسم هذه الضوابط إلى ضوابط عامة وخاصة.

— فالضوابط العامة لإدارة الأزمات والكوارث تتمثل في:

- ضوابط تتعلق بالأشخاص القائمين بإدارة الأزمات والكوارث.
 - ضوابط تتعلق بالمكان الذي تدار منه الأزمات والكوارث وتجهيزاته
 - ضوابط تتعلق بعملية إدارة الأزمات والكوارث في حد ذاتها. (كيفية إدارة هذه العملية وما يصحبها من تطورات ونتائج).
 - — والضوابط الخاصة المتعلقة بمواجهة الأزمات والكوارث فهي:
- تقتصر على أجهزة الدولة المتخصصة بهذه المواجهة، حيث تختص كل هيئة إدارية (جهاز حكومي) بمقومات تميزها عن غيرها،

— والبرامج الخاصة بذلك. إذ ينبغي من أجل أن تستعيد المنظمة نشاطها وعافيتها، أن تقوم بإعداد وتنفيذ برامج قصيرة أو طويلة الأجل سبق اختبارها بالفعل من أجل إصلاح وترميم ما حدث، وعلاج أي خسائر أو أضرار سببتها الأزمة. (دكتورة/ منى صلاح الدين الشريف - مقالة سابقة - ص ٤١٤).

1 -Brammer (law rence M.) : The Helping relation ship process and skills. UK. London, prentice Hall international, inc. 1988. p.95.

• مشار إليه لدى: أحمد حسن البربري - المقالة السالف الإشارة إليها - ص ١٤١.

ومسئوليات تتباين عن مثيلها. وتتمثل هذه الضوابط في:

- الجهات المسؤولة عن مواجهة الأزمات والكوارث في مصر.
- مستويات الهيكل التنظيمي المسؤول عن مواجهة الأزمات والكوارث
- القوانين والقرارات المنظمة لأعمال مواجهة الأزمات والكوارث.

ويظهر جليا - بعد هذا العرض - أن أهم هذه الضوابط والمتعلق بدراستنا، هي تلك الضوابط المتعلقة بالأشخاص القائمين بإدارة المواجهة للأزمة أو الكارثة. وتتمثل هذه الضوابط في السمات المطلوب أن تتميز بها شخصية القائم بإدارة الأزمة أو الكارثة. وهو ضابط الشرطة محل الدراسة حيث أنه أحد القائمين بعملية إدارة الأزمة أو الكارثة.

وفي نطاق إدارة الأزمة (الكارثة) فإن ضابط الشرطة يكون:

- هو القائد المسؤول عن عملية إدارة الأزمة أو الكارثة، وما يتبع ذلك من اتخاذ للقرارات والأشراف على التنفيذ وتحمل المسؤولية.
- وأما أن يكون ضمن الفريق المسؤول عن هذه العملية برمتها، هو أحد أفراد الفريق يلتزم بما يكلف به.

أ - اختصاصات ضابط الشرطة في مواجهة الأزمات:

أي ما كان موقع ضابط الشرطة وهو يواجه الأزمة (الكارثة)، فإن اختصاصاته تنحصر في أمرين:

- الأول: العمل على الوقاية من الترددي في هذه الأزمة أو الكارثة.
 - الثاني: العمل على إدارة هذه الأزمة أو الكارثة بفاعلية إذا وقعت بالفعل^(١).
- بالنسبة للأمر الأول: يتم ذلك عن طريق اكتشاف الإنذار المبكر على النحو الذي سبق عرضه، عند دراسة الدورة الحياتية للأزمة وكيفية إدارتها.
- أما فيما يتعلق بالأمر الثاني: ففي هذه الحالة يراعى توزيع كيفية مواجهة الأطوار المختلفة، التي تمر بها الأزمة على مراحل إدارتها، بحيث

١ - دكتور/ هلاي عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ٢٣٥.

يكون لكل مرحلة أهداف محددة، يرتبط كل هدف منها بطور معين، من الأطوار التي تمر بها الدورة الحياتية للأزمة كما سبق إيضاحه^(١).

ب - كيفية اختيار ضابط الشرطة لمواجهة للأزمة:

تتطلب إدارة الأزمات والكوارث توافر مجموعة سمات وخصائص فيمن يتصدى لهذه المهمة، تتعلق بالإضافة إلى العلم والخبرة بالنواحي العقلية والنفسية والجسدية، إلى سمات أخرى منها:

❖ القدرة على سرعة التصرف، واختيار التوقيت المناسب للتدخل في الأزمة أو التعامل معها.

❖ القدرة على هدوء الأعصاب وتحييد المشاعر، وعدم القابلية للانفعال، أو التأثير النفسي أو العاطفي بأحداث الأزمة^(٢).

❖ القدرة على يقظة الانتباه وتوهج الوعي، إبان تنفيذ المهام الموكولة.

❖ القدرة على التضحية، والجود بالنفس والنفيس.

❖ عمق الولاء والانتماء للكيان الإداري.

١- راجع في هذا الشأن:

-Crisis Management team , Mc Master university , Canada November

18, 1997, Available at :

[http // : WWW.mc-master . Ca / Policy / hlthsafe / crisis . htm](http://WWW.mc-master.ca/Policy/hlthsafe/crisis.htm) .

— ويلاحظ أن ضابط الشرطة أثناء مواجهته للأزمة وهو ضمن فريق إدارة الأزمة، أن هذا الفريق يعد جزءاً من الهيكل التنظيمي للمنظمة أو الكيان الإداري. وذلك على أساس أن إدارة الأزمات هي إدارة داخل هذه المنظمة أو هذا الكيان تتمتع بسمعة الديمومة والاستمرارية. (دكتور/ محسن الخضيرى - مرجع سابق - ص ٢٠٤).

(*) وجدير بالذكر أن من أنماط الناس نمط الفرد الموضوعي (Impersonal) وهو ذلك الشخص الذي لا يظهر انفعالات حب أو كراهية، ولا يجعل هذه الانفعالات تؤثر في قراراته وعلاقاته وذلك في مقابل نمط الفرد الشخصي Personal وهو الذي يتصرف بأنفعاله ويظهر الغضب والحب والكراهية في قراراته وعلاقاته. (دكتور/ سيد الهواري - التنظيم (الهياكل والسلوكيات والنظم) - القاهرة - الناشر المركز الدولي للاستشارات - توزيع مكتبة عين شمس - سنة ١٩٩٢ - ص ٣٠٧).

وللوصول إلى الاختيار الأمثل لضابط الشرطة المتولي إدارة الأزمات، الذي تتوافر فيه الصفات السابقة، هناك عدة طرق منها:

- المسح والاستقصاء عن الضباط الذين تنطبق عليهم الصفات المطلوبة.
- الوصول إلى هؤلاء الضباط عن طريق ترشيح الإدارات التابعين لها، أو الانتقاء الشخصي لهم، من خلال الممارسات العملية للتعامل مع الأزمات^(١).
- وجدير بالذكر أن علماء النفس قد ألقوا بدلوهم أيضا في هذا الخصوص. إذ يرون أنه لضرورة نجاح التعامل مع الأزمات ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب^(٢) ينبغي أن تمر عملية اختيار ضابط الشرطة الذي يواجه الأزمة بالمراحل التالية^(٣):

❖ المرحلة الأولى: ويتم فيها تحليل العمل Job analysis — وهو

هذا إدارة الأزمة — لمعرفة الخصائص والقدرات المطلوبة بالنجاح فيه، وتحديد ثقل ووزن كل قدرة وأثرها على النجاح.

❖ المرحلة الثانية: ويتم فيها تحليل الفرد Individual analysis لمعرفة خصائصه وقدراته بأوزانها المختلفة.

❖ المرحلة الثالثة: وهي المواءمة Matching بين المواصفات المطلوبة للنجاح في العمل وقدرات وخصائص الفرد، وتحديد مدى ملاءمته والمستوي المتوقع لأدائه.

ومن هذا المنطلق يستطيع الأخصائيون النفسيين، إفادة المسئول عن اختيار إدارة الأزمات، سواء إذا عرض عليهم عدد من المرشحين كي يتم ترتيبهم بحسب درجة أفضليتهم، أو طلب منهم تقرير (فحص) سيكولوجي،

١- للمزيد راجع: دكتور/ محسن الخضيرى - المرجع السابق - ص ٢١٠: ٢١١.

٢- حول وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ومحدداتها راجع: دكتور/ سيد الهوارى - المرجع السابق - ص ٣٠١.

٣- دكتور/ محمد سمير فرج - سيكولوجية إدارة الأزمات (فريق إدارة الأزمة: النزكاء - الإبداع - الثبات الانفعالي) - المؤتمر السنوي الثاني لإدارة الأزمات والكوارث - وحدة بحوث الأزمات - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ٢٥: ٢٦ أكتوبر ١٩٩٧ - ج ٢ - ص ٢٥٧.

عن شخصية كل ضابط شرطة، بما يوائم العمل المرشح له^(١).

ت - السمات الواجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة لإدارة الأزمات:
لا يمكن أن تتم عملية إدارة الأزمات أو الكوارث دون أن يكون هناك عقل مفكر وذهن مدبر، قائد محنك (LEADER) يتمتع بمجموعة من السمات والخصائص الذاتية والموضوعية التي تكفل له النجاح في أداء المهمة المكلف بها، ومن هذا المنطلق فإن حسن اختيار القادة (LEADERS) يعد عاملا حاسما في نجاح المجموعة - الفريق - في التصدي للأزمة أو الكارثة التي يواجهها، وضابط الشرطة عندما يواجهه أزمة أو كارثة و يشرع في ممارسة دوره في إدارة الأزمة، فإنه قد يكون المسئول الأول عن الإدارة فهو قائد فريق إدارة الأزمة في هذه الحالة أو الحالة الثانية يكون أحد أعضاء فريق إدارة الأزمة، ويوكل له تنفيذ دور محدد له، فهو أيضا قائد أثناء تنفيذه لهذا الدور الذي يكلف به.

وإذا كان من السمات العامة الواجب توافرها في ضابط الشرطة القائد الإداري الناجح تتمثل في الفكر المستبصر والحسم والعدل، والهدوء والاتزان واستيعاب المواقف. فإن الأمر يزيد بالنسبة لضابط الشرطة الذي يعهد إليه بإدارة الأزمات أو الكوارث، إذ يجب بالإضافة إلى هذه السمات العامة أن تتمتع شخصيته بمجموعة من السمات الخاصة من أهمها:

- الشجاعة ورباطة الجأش وسرعة البديهة وحسن التصرف، والقدرة على التنبؤ السليم، والتغافل الذي يركز على أسس موضوعية.
- القدرة على صهر أفراد الفريق الذي يعمل معه في بوتقة واحدة، مع المعرفة التامة بإمكانيات كل عضو من الفريق والتوظيف الأمثل له.
- الحكمة في اتخاذ القرارات وفي اختيار الوقت المناسب لتنفيذها^(٢).

١- نكتور/ هلاكي عبد الملاه أحمد - مرجع سابق - ص ٢٣٦ وما بعدها.

٢- المرجع نفسه - ص ٢٣٧.

— يجب أن يتوافر فيه الحس الحكومي (Governmental Sens) والذي يتمثل في تقديس الصالح العام وتغليبهِ على كافة الاعتبارات الأخرى.

وذلك علاوة على التراكم العلمي والمعرفي والثقافي الذي يتمتع به ضابط الشرطة، والذي يتعين صقله وتنميته عن طريق التدريب والممارسة العلمية والتعليم المستمر المتواصل Continuanace Education^(١). ويتضح من هذه السمات أن القيادة الإدارية Administrative Leadership — كأحد السمات المميزة لشخصية ضابط الشرطة — تجمع بين صفتي العلم Since والفن Art:

• فهي تتمتع بصفة العلم من ناحية أنها تركز على مجموعة من المبادئ والنظريات، التي استمدت وجودها عن طريق الملاحظة والتجربة، وتم استنباطها على أساس الدراسة والبحث.

• ومن ناحية أخرى تتسم بصفة الفن من حيث اعتمادها على مجموعة من الملكات الخاصة، والمواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية^(٢).

وعلى ذلك فإن ضابط الشرطة الذي يتصدى لعملية القيادة الإدارية، يجب أن تكون لديه المعرفة والإلمام بالأسول والمبادئ العلمية المتعارف عليها في مجال الإدارة. بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي، والملكات الخاصة التي تعينه على كيفية وضع المبادئ والأسول العلمية للإدارة، موضع التنفيذ بأكبر قدر من الفاعلية والكفاءة والاقتدار^(٣).

١- لمزيد من المعرفة بشأن سمات القيادة يراجع: الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - مبادئ علم الإدارة العامة - القاهرة - مطبعة جامعة عين شمس - ط ٧ - سنة ١٩٨٧ - ص ١٦٢.

(٢) وجدير بالذكر أن هناك خلافاً بين فقهاء علم الإدارة حول الطبيعة الذاتية لهذا العلم، وهل يتمتع بصفة العلم أن أنه مجرد فن من الفنون أم أنه يجمع بين صفتي العلم والفن.

٢- دكتور/ هلالى عبد اللاه أحمد - مرجع سابق - ص ٢٣٨.

ويضيف أنه: من أمثلة ذلك من يتصدى لمهمة قرص الشعر، فإنه ينبغي أن يحيط بالقواعد المتعارف عليها في مجال الشعر، بالإضافة إلى الاستعداد الذاتي والموهبة الخاصة، التي تمكنه من التعبير عما يجيش في خاطره، بطريقة مبدعة وخلاقة ومتقنة.

الباب الثاني

الضغوط الواقعة على شخصية
ضابط الشرطة ومواجهة آثارها

تمهيد وتقسيم:

يحمل المجتمع الذي يعيش فيه ضابط الشرطة- ونعيش جميعا- بين جوانبه وفي طياته، عالما يحتاج الجميع إلي سبر أغواره، فهذا العالم متغير ذو إيقاعه سريع وإنجازات المادية متنوعة ومتعددة، ويحتاج هذا العالم أن يواكبه الضابط (وهو أحد نماذج المجتمع)، ويعمل فيه بجد واجتهاد وروية، فغالبا ما يصاحب هذه المتغيرات المتلاحقة والإيقاع السريع، مجموعة من الاضطرابات والضغوط، تتدخل في درجة تكيف الشخص.

ذلك التكيف الذي يقصد به- من الناحية النفسية- تلك العملية السلوكية، التي يستطيع من خلالها ضابط الشرطة، وعن طريقها أن يحتفظ بدرجة من التوازن، بين حاجاته المعيشية المختلفة - متطلباته واحتياجاته وإشبعاته - وبين الضغوط والعوائق التي يتعرض لها في المحيط الذي يعيش بين جوانبه، مع تنوع وتعدد واختلاف وسط هذا المحيط، بين مهني واجتماعي وثقافي واقتصادي وسياسي وأيضا ديني.

ولاشك أن هناك الكثير من الضغوط التي تقع على ضباط الشرطة في مجتمعنا، وبالطبع يمكن تخيل مقدار ما يقع عليهم من ضغوط، وهم في المقام الأول بشر كغيرهم، وليس لديهم أي حصانة أو مناعة ضد الشعور بالقلق والتوتر والضييق، والإحساس بالضغوط والاضطرابات النفسية، وما يصاحبها من أمراض وأزمات صحية، فالعمل الشرطي له حساسية خاصة ويتميز بطبيعة مختلفة عن سائر الأعمال المهنية.

كما إنه لاشك في أن الضغوط المتتالية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، تولد لديه صراع نفسي، يختلف تأثير الصراع وتبعاته من شخص إلى آخر، وتحليل هذا الصراع^(٩) أن ضابط الشرطة عندما تدفعه

(٩) يحلل هذه النشأة للصراع النفسي المترقب علي ضغوط الحياة، أن الإنسان لا يستطيع أن يحيا علي نحو ما توجد الأشياء... فما عليه لكي يحقق هذا الأمر سوى أن يترك نفسه نهبا للوقي الخارجية، ولكن لما كان الموجود البشري ليس بشيء، فإن مثل هذه الحياة لابد من أن تفرض =

رغباته لكي يحقق أمرا معينا يصطدم بعائق، فهو بذلك يقع نهبا للصراع النفسي، إذا تعرض لمجموعة من القوي المتساوية تدفعه في اتجاهات متعددة ومتباينة، فيصاب بالتشتت الذهني والصراع النفسي.

إن ضابط الشرطة إنسان، إنسان لا يستطيع أن يعيش دون أن يفكر ودون أن يطمح في حياة معينة، يسمو بنفسه إلى أعلى درجة، يحاول أن ينفصل ولو لبرهة يسيرة عن التفكير في ما يواجهه من صراعات وأزمات، ومواقف صعبة بما تشمله من إحباطات ومشكلات. وما كل هذه التفاعلات والأحاسيس سوي ضغوط داخلية أو خارجية يترتب عليها نتائج، محصلاتها تجاوزات وأخطاء يقع فيها ضابط الشرطة، وتضيف هذه التجاوزات وتلك الأخطاء الكثير، للبناء الشخصي لشخصية ضابط الشرطة، سواء في:

* الجانب السلبي: حيث أن التجاوزات من الممكن أن توقعه في أزمات ومأزق تصل إلى حد مخالفة القانون، وقد تتفاقم الأزمة وتتسع، ليصبح رجل القانون المتحرك المنفذ له (ضابط الشرطة)، في حاجة إلى مدافع عنه من رجال القانون الواقف (المحامي)، أمام رجل القانون الجالس (القضاء) وهذه بلا شك نهاية صعبة على النفس وهزة عنيفة للشخصية.

* الجانب الإيجابي: في أن تسفر التجاوزات عن صعوبات ومشكلات، يستطيع الضابط أن يعبرها بسلام، ويستفيد من تجربته خير الاستفادة.

لذلك سيكون محور دراسة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، ومواجهة تجاوزاتها من خلال التقسيم التالي:

الفصل الأول: الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني: أساليب معالجة الضغوط ومواجهة أثارها.

= عليه التنازل عن إنسانيته، ومعني هذا أن الموجود البشري إنما يصبح موجودا مبتذلا، عندما يكون مستغرقا بأكمله في غمرة العالم الخارجي. من هنا ينشأ الصراع بين الإنسان ونفسه ومعطيات العالم المحسوس الذي يعيش بين جوانبه. (دكتور/ سيد صبحي - المقابلات والمناقشات الجنائية - القاهرة - بدون ناشر - سنة ٢٠٠٤ - ص ١٦٥).

الفصل الأول

الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

عند تناول شخصية ضابط الشرطة وعلاقتها بمصادر الضغط الذاتية والخارجية السلبية، فإن الاهتمام يتركز في دور الاستعداد الشخصي في مواجهة هذه المصادر، وانعكاس تلك المواجهة على الصحة البدنية والنفسية للضابط. وبهذا الصدد يتفق الباحثون في هذا المجال على أن شخصية الفرد لها دور في نوعية الاستجابة لمصادر الضغوط^(١).

وفي الغالب تعتبر شخصية ضابط الشرطة عاملاً وسيطاً أو متداخلاً (INTERVENING VARIABLE)، تخفف أو تزيد من وطأة الموقف السلبي (الضغط) على الضابط ذاته، وفي ضوء اختلاف الشخصيات فإنه بالتالي تختلف ردود الأفعال المقابلة للمواقف الضاغطة^(٢).

وفيما يتعلق بالشخصية وعلاقتها بالضغوط النفسية (الذاتية)، فقد وجد أن سمات معينة مثل الانبساطية وتحمل الغموض، والقدرة على التركيز وانتظام الحالة الانفعالية، بالإضافة إلى سمات ومميزات أخرى مثل درجة الثقة في النفس، ويسبقها دوماً الثقة في الله عز وجل — ثقة بلا حدود — والتفاؤل.....، وغير ذلك من السمات التي لها علاقة وتأثير، في نوعية الاستجابات السلوكية للمواقف الصعبة المختلفة، وبمعنى آخر تساهم السمات أو الصفات الشخصية، سلباً أو إيجاباً في الضغوط الواقعة على الفرد.

وسوف تنقسم دراستنا بشأن الضغوط الواقعة على شخصية الضابط إلى:

المبحث الأول: في ماهية الضغوط.

المبحث الثاني: الضغوط الذاتية.

المبحث الثالث: الضغوط الخارجية.

1- Girdano, D., Everly, G. DUSEK, D: Controlling stress and tension (5th ed) Boston: Allyn and Bacon. 1997. P, 97.

(*) وضمن هذا الإطار يقول الطبيب المشهور (السير/ وليام أوسلر Sir William): =

المبحث الأول في ماهية الضغط

أولاً - مفهوم الضغط النفسي:

على الرغم من الكتابات المختلفة حول موضوع الضغط النفسي (STRESS) من جانب المهتمين بالصحة النفسية والبدنية، إلا أن عبارة الضغط أو الضغوط لا تعني الشيء نفسه لهم جميعاً. ومع ذلك يمكن القول بأن العامل المشترك بالنسبة للضغط النفسي في تعريفات العديد من المهتمين والباحثين في المجالين المذكورين يعني: " الحمل الذي يقع علي كاهل الكائن الحي (ORGANISM) وما يتبعه من استجابات من جانبه ليتكيف أو يتوافق مع التغيير الذي يواجهه ^(١) .

وتكمن المشكلة الرئيسية ضمن إطار إيجاد تعريف محدد للمفهوم فهي أنه تكوين فرضي (HYPOTHETICAL CONSTRUCT)، وليس شيئاً ملموساً واضح المعالم من السهل قياسه، فغالبا ما يستدل على وجود الضغوط من خلال استجابات سلوكية معينة، كما هو الحال في التعرف على الذكاء أو مفهوم الذات أو نمط معين من الشخصية وغيرها، من التكوينات الفرضية التي تستخدم في العلوم السلوكية ^(٢) .

= Osle: بأن صفات المريض (شخصيته) ليس لها نوع المرض وهو العامل الحاسم في التعامل عند الإصابة بأحد الأمراض الخبيثة، فهناك من ينهار ويفقد الأمل من أول لحظة يصل إلى أسماعه خبر أصابته بمرض عضال، وفي الوقت نفسه هناك من يتعامل مع خبر مماثل برباطة حاش وبدرجة من الثقة والتفاؤل والإيمان في التغلب علي المرض. (دكتور/ علي عسكر ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها- القاهرة- دار الكتاب الحديث- سنة ١٩٩٨- ص ١٢٩) .
وبالمثل فإن ضابط الشرطة حسب شخصيته يكون تعامله مع الضغوط النفسية التي يواجهها، وليس نوع هذه الضغوط هو العامل الحاسم في تأثيرها علي شخصيته.

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ١٥ .

2-Parkinson, B. Colman, A. Emotion and motivation, London. Longman.
1995. p. 13.

وتمثل الحقيقة العلمية المتجسدة في تكامل العقل والجسد، أو الجانب الانفعالي والجانب الفسيولوجي في الإنسان والتأثير المتبادل بينهما، الإطار والأساس الذي ساهم في كشف الأبعاد المختلفة للضغط^(*).

(*) يتعامل الباحثون المعاصرون مع الضغوط وتأثيراتها على الصحة العامة للفرد، على أساس التداخل والتكامل بين العقل والجسم، أو تفاعل الجانب الانفعالي مع الجانب الفسيولوجي. وهذا يخالف ما كان سائدا خلال القرن السابع عشر بسبب كتابات الفيلسوف الفرنسي رينيه ديكارت (Rene Descartes) الذي روج نموذج الثنائية (Dualistic - Model).

- NEVID, J. R. athus, S. Greene, B. : Abnormal Psychology in a changing world (2nd ed) Englewood cliffs, N J : PRENTICE - Hall . Inc. 1994.

وتعود جانبية وجهة النظر هذه، وبخاصة في تلك الأيام، إلى الفرق الموجود بين عمل الدماغ والعمليات الحيوية في الجسم. وهذه الفكرة التي تزامنت مع عصر النهضة والتطور في الطب، وطفئت على الفكرة القديمة التي ارتبطت بالطبيب اليوناني أبقراط (Hippocrates) الذي أدعى بأن سوائل أو هرمونات لها علاقة بالحالة المزاجية للفرد هي المسؤولة عن المرض الجسدي والعقلي. (دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٦).

— ولم يفقد نموذج الثنائية نفوذه إلا في منتصف القرن التاسع عشر بفضل الطبيب الفرنسي المشهور كلود برنارد Claude Bernard الذي بدأ يؤكد على دور العوامل النفسية في الأمراض الجسمية .

- Parkinson, B., Colman, A., op. citp, 24.

ويعتبر البعض العالم النفسي فرويد Freud من أكثر العلماء تأثيرا في التأكيد على تفاعل العوامل النفسية والجسدية، في مختلف الاضطرابات في شخصية الإنسان. ومن العلماء الذين ساهموا في تطور المعرفة المرتبطة بالضغط:

• العالم الفسيولوجي والتر كانون Walter Cannon: الذي يعتبر من أوائل الذين استخدموا عبارة الضغط وعرفه: برد الفعل في حالة الطوارئ. (Emergency Response) أو رد الفعل العسكري (Militaristic Response) بسبب ارتباطها بانفعال القتال أو المواجهة.

- Nelson, D. quick, J: Organizational behavior: The Essentials . New York: W west publishing Co. 1996.

وقد بينت دراساته أن مصادر الضغط الانفعالية كالآلم والخوف والغضب تسبب تغيرا في الوظائف الفسيولوجية للكائن الحي يرجع إلى التغيرات في إفرازات عدد من الهرمونات أبرزها هرمون الأدرنالين Adrenaline الذي يهيئ الجسم لمواجهة المواقف الطارئة.

• الباحث هانز سيليه Hans Selye: الذي يعتبر من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسماؤهم بموضوع الضغط ويرجع الفضل إلى كتاباته ومحاضراته في التعريف بتأثير الضغط على الإنسان. وجاء اكتشافه للضغط بالصدفة خلال بحوثه على الهرمونات الجنسية في العشريات =

ثانيا - أبعاد الضغط النفسي:

من منطلق أهمية الصحة البدنية والنفسية للشخصية الإنسانية المترتبة بصفة عامة، ولشخصية ضابط الشرطة السوية المأمولة بصفة خاصة، تبرز الحاجة إلى معرفة أبعاد الضغوط، ليس فقط من أجل المواجهة الإيجابية (COPING) بل من أجل التعامل الناجح لدرجة التحكم (MANAGING) الذي يحمل في طياته بعدا زمنيا أطول ونتائج أكثر دواما من حيث التأثير على الصحة العامة للفرد^(١).

= وقد قسم سيليه مجموعة الأعراض التكيفية للضغط أو ردود الفعل تجاه المصادر الضاغطة إلى ثلاث مراحل: [١] مرحلة الإنذار أو التنبيه Alarm phase. [٢] مرحلة المقاومة Resistance phase. [٣] مرحلة الاستنزاف Exhaustion phase.

• ماريان فرانكهوزر Marianne Frankenhäuser: وقد أبرزت بحوث ماريان فرانكهوزر وفريقها البحثي في السويد أهمية ودور المكون النفسي، في رد فعل الفرد تجاه مصادر الضغط المختلفة. وبالنسبة لهرمونات حالات الطوارئ الأدرنالين والنوادرالين، فقد بينت هذه الدراسات تأثيرها العالي على الوظائف الذهنية والانفعالية.

• ريتشارد لازاروس Richard Lazarus: وقد أنصب اهتمام لازاروس على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة، وأنفق مع والتر كانون على أن الضغط يحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة، وأكد بصورة خاصة على التقييم الذهني من جانب الفرد ومن ثم الحكم على الموقف المواجه وتصنيفه فيما يتعلق بالضغط، وكما أن الأفراد يختلفون في تقييمهم للمواقف من حيث الضغط، فالموقف الذي يكون مصدر إزعاج لشخص ربما لا يكون كذلك لشخص آخر. (دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٨ وما بعدها).

1-Braham, B: Managing stress Keeping calm under fire. New York Irwine. 1994.

ومن ضمن هذا الإطار تشير التقارير الطبية في U.S. A إلى أن ٧٥% من المشكلات الصحية لها علاقة بشكل أو بآخر بالضغوط النفسية، وتشمل قائمة المشكلات أمراض، القرحة (ulcer) الصداق النصفي (Migraine Headache) وضغط الدم (Blood pressure) والتشنج القولوني (Spastic colon)، عدم القدرة على النوم أو الأرق (Insomnia) والمشكلات الجنسية (Sexual problems) ودفقات القلب غير المنتظمة (Abnormal Heart Beats).

كما أن الأدلة التي تتراكم يوما بعد يوم تبين أن العديد من هذه المشكلات الصحية، لها علاقة بالتدخين والشرب والاكل بصورة غير طبيعية، والسلوك الاستعجالي (الإيقاع السريع للفرد بإنجاز مسؤولياته)، وهذه الاستجابات السلوكية بمجملها ما هي إلا ردود فعل للضغط النفسي الذي يواجهه الفرد في حياته. (دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٠).

وتتباين ردود الفعل للمواقف الضاغطة التي يواجهها ضابط الشرطة، من اضطرابات إلى أحاسيس متناقضة، إلى الشعور بالعجز واليأس. ويمكن تصنيف ردود الفعل هذه إلى ثلاثة أنواع:

[أ] استجابة فسيولوجية: حيث يتمثل ذلك في عدد من التغيرات الداخلية منها علي سبيل المثال: زيادة نبضات القلب، وارتفاع ضغط الدم، وضيق التنفس، وقد يؤدي الأمر إلى أزمة قلبية أو جلطة مفاجئة.

[ب] استجابة نفسية: حيث ينتاب الإنسان مشاعر سلبية مختلفة مثل الخوف والقلق وفقد الثقة بالنفس، وسرعة الغضب والصعوبة في اتخاذ القرار، وعدم القدرة على التركيز.

[ت] استجابة سلوكية أو ظاهرية: بأنواع من التصرفات التوافقية يكون الهدف من ورائها تقليل الآثار السلبية، أو الشعور الإيجابي نحو الذات، وذلك عن طريق اللجوء إلى ما ينسي أو يُشغل عن مصادر التهديد. والفرد بسلوكه هذا يحاول إقناع نفسه بعدم وجود خطر حقيقي يهدده^(١). وهذه التصرفات مثل قلة الأكل، والأرق المستمر (تقليل ساعات النوم)، انخفاض أو تراجع الفعالية في الأداء، التدخين بشراهة وتناول العقاقير المهدنة. مع ملاحظة أنه من الصعب أن يتم تعميم هذه التصرفات التوافقية، على جميع ضباط الشرطة.

كما يلاحظ أن ضباط الشرطة (الإنسان في المجتمع) بحاجة إلى درجة من الضغط، أو كما يشير إليه بعض الباحثين بالقلق (ANTIETY)، لتكون لديه الدافعية للقيام بعمل معين أو تحقيق إنجاز لنفسه، وفي حالة الغياب الكلي للقلق يتسم سلوكه باللامبالاة، وهذا بلا شك مرفوض في سلوك ضابط الشرطة ذي الشخصية السوية في مجتمعه، وأثناء أدائه لعمله وفي علاقاته مع الآخرين.

وحيث أن الضغط النفسي لا يحدث من فراغ، فإننا نشير إلى مصادره أو المسببات (STRESSORS)، وهذه المصادر بدورها لها جانبان: جانب إيجابي (EUSTRESS) وجانب سلبي (DISTRESS)، وبين هذين الجانبين نقطة تمثل المستوى المطلوب أو المثالي (OPTIMAL) من الصحة البدنية والنفسية في مصادر الضغط. وفي المقابل يمثل الضغط بصورته السلبية نوعاً من التوتر أو الشدة (STRDIN)، على الإنسان الذي يعتبر نظاماً (SYSTEM) من الخلايا والأعصاب والأجهزة الحيوية والعضلات والعظام (جسم الإنسان كنظام حيوي)، فالحمل الزائد أو الحمل المنخفض يرتبط بالجانب السلبي، بينما الجانب الإيجابي يرتبط بوجود درجة من الضغط أو التوتر تدفع الفرد للعمل بشكل منتج^(١).

وبغض النظر عن قدرة ضابط الشرطة على مواجهة المواقف المختلفة في الحياة، فإن للضغط النفسي آثاره السلبية التي ينبغي تقليلها والتحكم فيها، فالضغوط والحياة تسيران جنباً إلى جنب، وذلك لسبب واضح ألا وهو أن الحياة لا تسير على وتيرة واحدة.

فغالبا ما نتعرض لمواقف وظروف لها متطلبات تفوق طاقتنا، وإمكانيتنا سواء من حيث الواقع أو النتيجة لإدراكنا الشخصي^(٢). ومن هنا فإن التفسير الشخصي للمواقف الحياتية له ارتباط قوي بخبرة الضغط النفسي. وبسبب دور الجانب النفسي من معظم الاستجابات السلوكية لضابط الشرطة بما فيها المواقف المسببة للضغط.

وعلى الرغم من تزايد العوامل الخارجية التي تسبب الضيق والتوتر للفرد إلا أن الباحثين يعطون درجة أعلى من الأهمية للعوامل الاجتماعية أو الاجتماعية المتعلقة بالذات^(٣). فعندما يكون السبب الذي يضيق الفرد اجتماعياً

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٣.

(٢) الإدراك Perception: هو تنظيم وتفسير المثيرات التي نشعر بها.

2- Girdano, D., Everly, G, DUSEK, D: Art , Cit , P, 26.

أو يرجع إلي شعوره الشخصي بأن هناك ما يهدد كيانه أو ذاته، فإنه من الصعب عليه التعامل مع من وراء ذلك السبب، بصورة مادية في معظم الحالات. ففي حالة خلاف مع زميل أو مسئول في مكان العمل، أو حالة صراع أو عدم اتفاق مع مطلب اجتماعي، فإنه من الصعب التعبير بدنيا لاعتبارات عديدة. وغالبا في مثل هذه الحالات يحاول الفرد كبت مشاعره، وانفعالاته مسببا لنفسه توترا داخليا وإن كان ظاهر يبدو طبيعيا لمن حوله^(١).

ثالثا - مسببات الضغوط:

هناك عوامل متعددة تتواجد في مناحي الحياة المختلفة في العمل والعلاقات الاجتماعية، والحياة العائلية والناحية المادية (من دخل مالي يقابله متطلبات واحتياجات)، ثم الظروف العامة لأحوال المجتمع، والعادات السلوكية، والمتغيرات العالمية وما يصاحبها من أحداث وتأثيرات، كل هذه العوامل والمتغيرات تسبب الضيق والقلق والتوتر.

وغير ذلك من المشاعر والأحاسيس المتناقضة لضابط الشرطة، الذي يعيش في تفاعل مستمر مع أكثر من جانب، ويلعب إدراكه الشخصي الذي من خلاله يفسر ويقيم المواقف التي تواجهه دورا مهما في درجة العبء الواقعة عليه من المصادر المختلفة، فهو يتأثر بأكثر من مصدر وبدرجات متفاوتة في أية لحظة في حياته.

وبناء على ذلك، فإنه من غير الواقعي تجاهل أحداث الحياة، والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، بل والفكرية والدينية التي تشكل الإطار الذي يتواجد فيه ضابط الشرطة، وكما أن السمات والخصائص الشخصية له، تتداخل وتؤثر في نوعية استجابته لهذه الأحداث، فهي بمثابة عوامل وسيطة أو مخففة، للآثار السلبية للضغوط الواقعة على ضابط الشرطة.

رابعا - أعراض الضغوط:

عندما يفشل الإنسان في التحكم في المصادر التي تسبب له ضيقا وإزعاجا

^١ -كتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٢٤.

(ضغط سلبي) فإن جسمه يمر بخبرة (حالة) تعرف بالمواجهة أو الهرب. وعلى أثر ذلك تزداد ضربات القلب، يتحول الدم من الأطراف إلى العضلات الداخلية وتتسع حدقة العين، ويسري الأدرينالين والدهون في الدم، ويتحول التنفس من الحجاب الحاجز إلى الصدر. وهذه عمليات حيوية غير طبيعية. تعود بالضرر على الجسم وتتهكه^(٥).

وتظهر الأعراض مع استمرار المصادر المسببة للضغط، والأعراض المختلفة لا تظهر جميعها في وقت واحد ولا على جميع الأشخاص. فكل واحد منا نقطة أو نقاط ضعفه، ولكل واحد إمكانياته الخاصة، والأهم من ذلك أن لكل فرد عالمه الخاص به، ومن ثم إدراكه المميز للمواقف الحياتية. وأعراض الضغوط المختلفة التي يواجهها ضابط الشرطة، تختلف بين الأعراض الجسدية (PHYSICAL SYMPTOMS) والأعراض الانفعالية (EMOTIONAL SYMPTOMS)، والأعراض الفكرية أو الذهنية (INTELLECTUAL SYMPTOMS)، والأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية (INTERPERSONAL SYMPTOMS)^(٦).

(٥) ويشبه البعض هذه الحالة بالسيارة السائرة مع تشغيل فرامل الطوارئ أو سايد بريك (Side Brake) فمن الصعب على قائد السيارة أن يحصل على السرعة والقوة المتوفرة فيها. وكما أن احتمالية ذلك من شأنه إحراق وتلف فرامل السيارة والشيء نفسه يحدث لجسم الإنسان إذا استمرت الضغوط دون عمل إيجابي من جانبه. (المرجع نفسه - ص ٢٩).

1- Braham, B.: OP. CIT. P. P 32, 35.

والأعراض الجسدية: العرق الزائد والتوتر العالي، الصراع بأنواعه وألم في العضلات والمفاصل وعند الانقطاع في النوم والتهاب الجلد والإمساك أو الإسهال المفص، وآلام الظهر وبخاصة في الجزء السفلي منه. والأعراض الانفعالية: سرعة الانفعال وتقلب المزاج والعصبية وسرعة الغضب والعداوية واللجوء إلى العنف، والشعور بالاستنزاف الانفعالي أو الاحتراف النفسي (Burnout) والاكتئاب وسرعة البكاء. والأعراض الفكرية أو الذهنية: النسيان وصعوبة التركيز والصعوبة في اتخاذ القرار والاضطرابات في التفكير، وضعف الذاكرة أو صعوبة استرجاع الأحداث وانخفاض الإنتاجية، وتزايد عدد الأخطاء وإصدار أحكام غير صائبة وإنجاز المهام بدرجة عالية من التحفظ.....=

وفي ضوء تداخل وتكامل الأجهزة المختلفة التي تضم الأعضاء والأعصاب والعضلات، والمواد الكيميائية المختلفة (الإنسان كنظام حيوي)، يمكن القول بأن كل جهاز وعضو في جسم الإنسان له نصيب في رد الفعل للضغط، وضمن هذا الإطار يعتبر الجهاز العصبي في جسم الإنسان هو المحور، والمحرك لكل ما يقوم به الفرد من أفعال وتصرفات، ويقوم هذا الجهاز بالتنسيق بين الأنشطة المختلفة، التي يقوم بها الفرد ويساهم في عملية الاتزان الحيوي والانفعالي^(١).

ويبقى الجهاز العصبي في صدارة الأجهزة الحيوية، التي ترتبط برودود الفعل تجاه الضغوط، التي يتعرض لها ضابط الشرطة خاصة القسم المعروف بالجهاز العصبي المركزي (THE CONTROL NERVOUS SYSTEM)، الذي يشمل الدماغ والنخاع الشوكي، حيث يتمركز فيهما معظم الخلايا العصبية الموجودة في جسم الإنسان^(٢).

= والأعراض الخاصة بالعلاقات الشخصية: عدم الثقة بالآخرين، ولوم المحيطين ونسيان المواعيد، وتصيد الأخطاء للآخرين، والتهكم والسخرية، وتبني سلوك واتجاه انفعالي، وتجاهل الآخرين، والتفاعل مع الآخرين بشكل الي.

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٤٢.

(٢) القسم الآخر هو الجهاز العصبي الفرعي أو الخارجي (The peripheral Nervous system) الذي يشمل الأعصاب الدماغية والأعصاب النخاعية الشوكية التي تربط الدماغ والنخاع الشوكي بجميع أجزاء الجسم.

المبحث الثاني

الضغوط الذاتية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

النفس البشرية ليست مادة جامدة حتى يمكن تحديد قياسات معينة وأدوات محددة، لمعرفة التصرفات والسلوكيات، أو إخضاعها لمنهج معين للتحكم فيها، والتنبؤ بما ينتج عنها من مشاعر وأحاسيس، بل أنما هي عالم له أبعاد عميقة غير مقيّدة ولا معينة^(١). فلا بد من الفهم الرشيد للذات، والمعرفة الحقّة للإنسان بنفسه. ويحتاج الإنسان بالضرورة إلى فهم ذاته، والبحث دائماً في تصرفاته وسلوكه، وذلك للوقوف على أي مثير قد يعترض نظام حياته. ومن الممكن أن يمثل هذا المثير ضغوطاً معينة، فيكون من الأهمية التعرف على مصدرها ومدى تأثيرها، للنجاح في مواجهتها والحد من أثارها، وإذا ما جهل الإنسان فهم نفسه فإنه لاشك واقع في بعض المشكلات النفسية.

وضابط الشرطة في نطاق ما يتعرض له من مؤثرات تسبب ضغوط، نتيجة ما يتحمله من مسؤوليات ومهام وظيفية وحياته الاجتماعية، يكون في حاجة ماسة للوقوف على مصادر هذه المؤثرات وما تسببه من الضغوط ومعرفة حقيقتها، حتى ينتشئ له اتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية منها والتحصن من الوقوع فيها، والحد من أثارها السلبية.

وسوف تنقسم دراسة الضغوط الذاتية الواقعة على شخصية الضابط إلى:

المطلب الأول: الضغوط الذاتية بين الشعور واللاشعور.

المطلب الثاني: الحيل العقلية اللاشعورية.

المطلب الثالث: الانفعالية المستمرة.

المطلب الرابع: الإحباط.

المطلب الخامس: اضطراب الشعور بالوفاء.

المطلب السادس: الاحتراق النفسي كمشكلة مصاحبة للضغوط.

^١ - مربي سر- فهم نفس الإنسان يراجع: دكتور/ حسن الشراوي- مرجع سابق- ص ٢٠٩

المطلب الأول

الضغوط الذاتية بين الشعور واللاشعور

* **الشعور لغة:** مأخوذ من (شعرت) إذا فطنت وعلمت وسمي شاعرا لفطنته وعلمه به، فإذا لم يقصده فكأنه لم يشعر به وهو مصدر في الأصل^(١). وشعرت بالشيء شعورا إذا أحس به وعلم وأستشعر (أستحس) خوفاً أضمره

* **والشعور اصطلاحاً:** هو الإحساس (FEELING) الذي يعبر عنه بخبرة انفعالية تتمثل في السرور أو الألم تجاه شيء ما أو شخص معين، والشعور يشكل جانباً هاماً من الاتجاه^(٢). هذا عن الشعور بينما عالم اللاشعور هو ذلك العالم الغريب الخفي، حيث ذهب المختصون إلى أن فرويد هو الذي دلل على وجوده وقاد الباحثين إليه^(٣).

ويختلف الباحث مع هذه النظرة، حيث أن فرويد جعل اللاشعور مستودع المكبوتات من انفعالات وحاجات، وجمع فيه ما يعرف وما لا يعرف، لقد خلط فرويد بين جبالات النفس وبين ما أودعه الله في الإنسان من مواهب ولطائف شريفة كالعقل والقلب والروح^(٤).

وعالم اللاشعور ليس بالعالم واضح المعالم وإنما هو مجموعة متشابكة من المتاهات، يرجع بعضها إلى أيام الطفولة وما عاناه الإنسان خلالها، ويرجع البعض الآخر إلى حوادث أليمة تركت بصماتها في تاريخ الفرد، وإلى رغبات عارمة وشهوات لم يشبعها صاحبها، وغير ذلك من العوامل والقوى التي تتشابك وتتضافر، لتكون هذه المنطقة من مناطق الحياة العقلية التي تسمى اللاشعور. والتي تضطرم بالصراع بين هذه الرغبات والشهوات

١- المصباح المنير - كتاب الشين - ص ٣١٥.

٢- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - المرجع السابق - ص ١٨٦.

(*) اللاشعور الذي تناوله فرويد وربطه بالحمية النفسية، لم يكن أول من اكتشفه، ذلك أننا نجد أحبار اليهود في التراث الصهيوني قد عالجوا موضوع اللاشعور. للمزيد يراجع: دكتور/ حسن الشرقاوي - مرجع سابق - ص ٣٥٥.

٣- المرجع نفسه - ص ٣١١.

والميل بعضها البعض، وبينها وبين رغبتها في الخروج من السجن الذي حبسته فيه والتنفس عن نفسها، ومن ثم تلجأ إلى الحيلة إلى محاولة الهروب كما يحاول السجين الهرب من سجنه بعد أن يضيق به المقام. تهرب متخفية متكررة حتى لا يلاحظها صاحبها فيعيدها إلى داخله (سجنها) من جديد^(١).

• لماذا الشعور واللاشعور وشخصية ضابط الشرطة: يضطر الإنسان في عملية احتكاكه بالبيئة الخارجية، وتصادمه مع الواقع الذي يعيش فيه حياته، إلى كبت الكثير من رغباته ودوافعه^(٢).

والحياة النفسية عند ضابط الشرطة يمكن تقسيمها أو النظر إليها، من خلال ثلاث مناطق أو مستويات:

* الأولى - الشعور (CONSCIOUSNESS):

هو اتجاه عقلي انعكاسي، يُمكن الفرد من الوعي بذاته وبالبيئة المحيطة به بدرجات متفاوتة من الوضوح والتعقيد، ويتضمن ذلك وعي (إدراك) الفرد بالوظائف العقلية والجسمية، ووعيه بالأشياء والعالم الخارجي، وإدراكه لذاته فردياً، وكعضو من الجماعة^(٣).

والشعور يشتمل على الحالات العقلية التي ندركها ونشعر بها، في

١- دكتور/ إبراهيم وجيه محمود - صحة النفس - دار المعارف - سنة ١٩٧٩ - ص ٢١.

(٥) ويقصد فرويد بمعنى الكبت هذه المقاومة التي يبذلها الجهاز النفسي عند الإنسان ضد الرغبات والنفذات التي لا يستطيع أن يشبعها، أو الدوافع التي لا يستطيع أن يحققها. وقد أوضح أن الرغبات والنفذات والشهوات التي تكبت بهذا الشكل لا تضيع ولا تنتمي وإنما تنتقل إلى منطقة أخرى من مناطق الحياة النفسية عند الإنسان هي المنطقة التي أطلق عليها اللاشعور، حيث تظل قوية نشطة تعمل عليها في النفس البشرية وتحاول الظهور من جديد بشكل أو بآخر. (دكتور/ إبراهيم وجيه - المرجع نفسه - ص ١٣).

(٥٥) يذهب جورج ميند G.H.Mead إلى أن عمليات الاتصال تساعد الفرد على النظر إلى ذاته والقيام بشؤون الآخرين. وهذا الاستمجاخ للآخر Other شرط أساسي لظهور الوعي طالما أنه يتضمن عملية انعكاسية. أنظر:

G. H. Mead Mind, selfand society, Chicago, university press. 1934. p. 194.

وتستخدم الماركسية مصطلح الشعور (الوعي) الطبقي، للإشارة إلى إدراك الفرد لذاته ولمصالح طبقته الاجتماعية. دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - المرجع السابق - ص ٨٨.

اللحظة الراهنة أو الوقت الحالي، مثل الضابط المتواجد في مأمورية معينة، فإن محتويات شعوره تشمل العناصر والأشياء المحيطة به، والتي يحس بوجودها ويتأثر بها، والأفكار التي تأتي إليه نتيجة هذه المعاشة، إلى غير ذلك من المؤثرات التي تؤثر فيه، وتستغرق تفكيره في اللحظة الحاضرة. وقد أوضح المختصون أن هذا الجزء من الحياة العقلية عند الإنسان محدود للغاية، لأنه يمثل حالة وقتية ويشتمل فقط على عناصر اللحظة الراهنة، والأشياء الموجودة في عقل الإنسان وشعوره، عندما يفكر في موقف بالذات وفي وقت معين، وما يتوارد إلى ذهنه في هذه اللحظة من صور وأفكار.

* الثانية - تحت الشعور (SUBCONCIOUS):

يمثل مستوي يأتي خلف مستوي الشعور ويتصل به اتصالا مباشرا وثيقا، ويشتمل هذا المستوي على الحالات العقلية والأفكار والذكريات والصور غير الموجودة في اللحظة الحاضرة - أو بمعنى آخر لا يشعر بها الفرد في اللحظة المعينة بالذات، ولكن يمكن استحضارها واستعادتها - وهو يحسوي على كل المعلومات التي سبق للفرد أن حصلها والتي يمكن أن يسترجعها، كالمعلومات والحقائق التي يحفظها ضابط الشرطة أثناء تدريبه ومأموريات العمل، التي قام بها والتي يختزلها العقل في هذه المنطقة تكون تحت الطلب، وليستعيدها في أي وقت كوقت مأمورية هامة أو موقف صعب مع الجمهور (مواجهه أو تعامل مباشر)، وكذلك الذكريات التي لها أهميتها والأفكار والخبرات التي يكتسبها ويحتفظ بها. وهذا المستوي (تحت الشعور) يشتمل بهذا الشكل على الأشياء التي تمثل خبرات الضابط الماضية، المختلفة غير الموجودة في اللحظة الراهنة، ولكنه يستطيع استعادتها في أي وقت.

وعلى هذا فإن تحت الشعور (شبه الشعور) يقع في مكان بين الشعور واللاشعور، أقرب إلى الشعور بل وينتمي إليه. فخبراته من نفس طبيعة محتويات الشعور وفي الوقت نفسه ليست بعيدة عن متاوله بل يمكن بيسر أن تنتقل من هذا المستوي الذي تحتفظ بها فيه إلى المستوي الشعوري.

* الثالثة - اللاشعور (UNCONSCIOUS):

مصطلح في التخيّل النفسي يشير إلى عمليات نفسية، يفترض وجودها في الوقت الذي لا يعترف فيه الفرد بها اعترافاً واضحاً، وقد ميز بعض الباحثين بين هامش الشعور (Subconscious) وبين الشعور، فالأول يشير إلى طرف الشعور أو إلى الشعور على نحو جزئي، بينما يتضمن الثاني عمليات نفسية لا يعترف بها الفرد على الإطلاق^(*).

ويشتمل اللاشعور على الحالات العقلية التي لا يمكن أسنرجعها إلا بطرق خاصة. هو المنطقة التي تنتقل إليها الرغبات المكبوتة للضابط، والذكريات المؤلمة - فشل، تقصير، أخطاء، والنزعات والغرائز البدائية والعدوانية - التي لا تجد سبيلاً إلى التحقيق، والإشباع لخروجها عن الإطار القانوني ومألوف الأخلاق وآداب المجتمع، فتستعيد من حياته الشعور لتصبح في حالة لا شعورية.

ولو قدر للإنسان أن يطلع على ما هو موجود في اللاشعور لوجد أشياء لا يستطيع أن يتصورها، ولا يطبقها ولا تخطر له حتى في الخيال، من رغبات عدوانية ضد أقرب الناس إليه، ونزعات فطرية تعشيش من أيام الطفولة، وذكريات مرة أليمة لا تطاق ورغبات وشهوات ومخاوف وكراهية وكراهية لا نستطيع تصورها في حياتنا الشعورية، ولذلك فهي تعيش بعيداً

(*) علي أن هناك باحثين آخرين يستخدمون كل مصطلح منها بدلاً من الآخر. وفي هذا الصدد يشكل (الهمي) أو (الآخر) في نظرية فرويد جزءاً هاماً من اللاشعور. وجدير بالذكر أنه يمكن تحليل العمليات اللاشعورية من وجهة نظر الإطار المرجعي الاجتماعي، أي في حدود مصطلحات كالـ دور وتوقعات الدور والمعايير الاجتماعي وتحديد الموقف. ومثال ذلك قد يرتد أحد الأشخاص المسنين إلى بعض نماذج طفولية في مجموعة أدوار معينة، بينما تنسم نماذج سلوكه في أدوار أخرى بالنضج الكامل. ولهذا يمكن تفسير السلوك اللاشعوري من منظور الإطار الاجتماعي، تفسيراً جزيئياً في حدود نماذج الدور الراسبة أو الناشئة عن العادة، والتي تستمر على نحو غير قابل للجدل منذ فترات الحياة المبكرة، وتسير جنباً إلى جنب مع تحديدات الموقف الأكثر نوعية واستجابات النور الأكثر ملاءمة. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - المرجع السابق - ص ٤٩٣).

مختفية داخل نفوسنا في هذا العالم الخاص بها، تعيش بقطة متحفزة تبغي التنفيس عن نفسها - الخروج عن هذا العالم الذي حُبست فيه - ولولا حكمة الله سبحانه وتعالى، الذي أوجد من ضمن التنظيم النفسي ما يقوم رقيباً على اللاشعور، يمنع هذه الرغبات والنزعات والذكريات من الظهور بشكلها الأصلي والعودة ثانية إلى عالم اللاشعور، لكان حال الإنسان غير هذا الحال، ولكننا نعيش في غابة ملؤها النفوس المتصارعة والشهوات المنطلقة، والرغبات العدوانية السافرة، ولم يكن هذا الإنسان الذي تحكم سلوكه وتصرفاته قواعد وأصول^(١).

وفي هذه المنطقة (اللاشعور) تجري عمليات لا نحس بها، ولكن لها تأثيرها البالغ في سلوكنا فمن المشاهد مثلاً أن الإنسان يحاول في بعض الأحيان أن يتذكر أسم شخص ولا يستطيع ذلك مهما حاول، ثم يترك الاسم وينهمك في عمله، فإذا بهذا الاسم يظهر فجأة. الاسترجاع الحادث في هذه الحالة هو استرجاع لا شعوري. وعندما ينام الإنسان في بعض الأحوال وهو يفكر في مشكلة صعبة يستعصي عليها حلها، ثم يستيقظ من نومه ليجد الحل موجوداً، تفكير الإنسان هنا ووصوله إلى الحل حدث أثناء النوم وهو تفكير لا شعوري بالطبع.

وكثيراً ما يغضب المرء ويثور أمام زملائه أو أهل بيته (أسرته) ثم يتساءل بعد ذلك وبعد أن تهدأ ثورة الغضب عن السبب الذي دعاه إلى هذا التصرف، وهل يستحق هذا السبب هذه الثورة، وهذا الغضب يجده تافها بسيطاً كان يمكن أن يمر بسلام. وكثيراً ما يتعلق المرء ويشغل نفسه بشيء تافه لا يزعج الناس عادة، يهتم به ويظل يفكر فيه ويحاول أن يجد المرء سبباً له أو يجد له حلاً، ولكن بدون نتيجة^(٢).

ويري علماء التحليل النفسي أن أسلوب الفرد الراهن في الحياة وأن

١- نكتور/ إبراهيم وجيه محمود - المرجع السابق - ص ١٥.

٢- المرجع نفسه - ص ١٦.

تصرفاته الحالية، لا يمكن فهمها على حقيقتها إلا على ضوء تاريخ حياة الفرد كلها، فكثيرا ما تلقى دراسة حياة الفرد وتتبعها خلال المراحل المختلفة الضوء على الكثير من مظاهر سلوك الإنسان، وتظهر الأسباب والعوامل التي ترجع إليها تصرفاته، وتحي الأصول القديمة لما يظهر من سلوكه. ولذلك نجدهم يهتمون بالرجوع إلى الماضي البعيد من حياة الفرد، لاعتقادهم أن أغلب الحوادث ذات الأثر الفعال في حياة الإنسان إنما تتم في المراحل المبكرة من هذه الحياة، حيث تسيطر على الطفل نزعاته ورغباته بشكل أكبر من قدرته على التصرف بالنسبة لها أو التحكم فيها، ومن ثم يضطر إلى مقاومة أغلبها وإلى كبته فينتقل إلى اللاشعور^(١).

والحلم بالنسبة لللاشعور هو متنفس للتعبير والانطلاق، وما يحدث في الأحلام يعطي صورة - وأن كانت غير واضحة ورمزية - لمكونات اللاشعور. لأن الرقيب النفسي لا ينام تماما أثناء النوم، وإنما يكون أقل سيطرة على اللاشعور، ومن ثم يسمح لبعض مكوناته بالظهور. ولذلك فإن مكونات اللاشعور لا تظهر في الأحلام بشكلها السافر^(٢). وقد يلجأ اللاشعور لبعض الخيل للتنفيس عما بداخله من صراعات وتنافس ورغبة في الظهور. وقد تدفع هذه الحيل اللاشعورية ضابط الشرطة إلى النجاح في حياته، وإعادة ترتيب المقومات المتاحة له، إذا تعرض لموقف صعب أو مأزق حرج، كما قد تؤدي به إلى نهاية مؤلمة لم يكن يتوقعها هو شخصيا.

١- المرجع نفسه - ص ١٧.

(٢) الحيل العقلية في الأغلب لاشعورية، فالشخص الذي يقوم بها لا يكون مدركا للدوافع الحقيقية لها وقد ينكر الشخص قيامه بهذه الحيل العقلية، هذا وتظل العقد النفسية التي تكمن في اللاشعور نشطة قوية تحاول جاهدة الظهور في منطقة الشعور، وهي تؤثر في السلوك بصورة مختلفة، كما أننا جميعا سواء أكنّا أسوياء أم مرضى نلجأ إلى جميع هذه الحيل ونستخدمها. والذي يفرق بين استخدام الأسوياء لها واستخدام المرضى هو نمط الاستخدام وأسلوب الركون المعتدل لها، مما يؤدي إلى تحقيق توافق شخصية وجاها في التعايش مع المجتمع والواقع، أما الاستخدام السيئ لها فيؤدي إلى فشل الفرد في تحقيق التوافق. كذلك قد يستخدم الشخص في مواجهة دافع

وتفسير ذلك: أن اللاشعور لا يستطيع أن يعبر عن نفسه تعبيراً صريحاً، ولا يستطيع أن يعبر عن مكوناته أو يسفر عن رغباته بطريقة طبيعية، ذلك أن هذه الرغبات والمكونات لم تدخل أصلاً إلى اللاشعور، إلا أن الإنسان لم يستطع أن يواجهها أو يشبعها أو أن يتصرف بالنسبة لها.

مثلاً رغبة جنسية لا يستطيع الفرد أن يشبعها بالطريق الطبيعي الصحيح - الطريق الذي رسمه الدين وحدد أركانه وتعارف عليه الناس - وهو طريق الزواج فيضطر إلى كبتها لتستقر في اللاشعور. وهي بطبيعتها رغبة عارمة أساسية ومن ثم لا تستقر هادئة في اللاشعور، وإنما تظل حية نشطة تبغي التنفيس عن نفسها بصورة أو بأخرى، وطالما أن الناس لا يرضون عن ظهورها بشكلها الطبيعي، وطالما أن الفرد نفسه - بما أستقر في نفسه من عقائد الدين والعرف والتقاليد - لا يرضى عنها فإنها تغير من صورتها، وتحور من شكلها وتتسلل مختلفة وراء صورة جديدة أو شكل جديد، يلتبس عن الناس أمرها بل وتخفي على صاحبها هي نفسها.

مثال آخر: النجاح في العمل، ضابط الشرطة الناجح في عمل، تمر عليه الأعوام وهو ناجح في عمله يبغى منصبا معينا ذا بريق خاص وليكن في نطاق - العمل بالأمن السياسي أو الأمن الجنائي - إدارة بذاتها، يؤمله للعمل بها نجاحه، وعلى هذا الأساس يتصور نفسه في النهاية ويتصوره الأهل والناس وقد وصل بالفعل نجاحه ودخل إلى هذه الوظيفة الناجحة، ولكنه لسبب أو لآخر يفشل ولا يستمر في الطريق الذي كان يريده لنفسه ويبيغه له الأهل ويتصوره من خلاله الناس.

أين يذهب فشله ؟ قد يخيل إليه بعد أن تمضي الشهور والسنين، وبعد أن يشق لنفسه طريقاً آخر - يعتقد أنه ليس بالصورة الزاهية مثل الطريق

واحد أكثر من أسلوب من هذه الأساليب كما أن الشخص يمكنه أن يلجأ إلى أسلوب واحد لإشباع أو مواجهة أكثر من دافع في نفس الوقت. (أنظر: دكتور/ فرج عبد القادر طه - الشخصية ومبادئ علم النفس - القاهرة - مكتب الخانجي - ط ١ - سنة ١٩٧٩ - ص ٦٦، ٦٧).

الأول، على الرغم من أنه قد يكون أفضل له من الطريق الأول - قد يخيل إليه أنه قد تخلص تماما من الصورة القديمة، و أن الزمن قد أسدل عليها ستار النسيان..... ولكن ليست هذه هي الحقيقة فالصورة القديمة - صورة أنه ضابط في البحث الجنائي أو ضابط في المباحث العامة (صورة النجاح) - ليست بالصورة التي تتلاشى بسهولة، وليست هي التي تموت. بل تظل حية مستقرة في أعماق نفسه تعمل عملها وتنفس من وقت لآخر بعض مكوناتها.... وتظهر بصورة أخرى لا يدركها هو في هذا الموقف أو ذلك. ومثال ذلك أيضا من يكون قد ألحق بعمل ذي مميزات متعددة، لا يستمر فيه فترة زمنية تشبع ذاتيته وترضي شخصيته، ويترك هذا العمل إلى عمل آخر - من وجه نظره أنه أقل منه في المميزات - قد يحقق فيه نجاحات متعددة، لكنه يظل متعلقاً نفسياً بالمنصب الذي تركه مستقراً في أعماق نفسه يتذكره ولا ينساه أبداً، بل وكثيراً ما يحلم بالعودة للعمل فيه مرة أخرى.

المطلب الثاني

الحيل العقلية اللاشعورية المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة

تعتبر الحيل اللاشعورية من التصرفات التي قد يلجأ إليها بعض النماذج من ضباط الشرطة، تساعد على التخلص من موقف أو الخروج من مأزق أو تجنباً لآلام، أو للمحافظة على الوقاء والاحترام، فلا يملك المرء إزاء ذلك إلا أن يتذرع بهذه الحيل في حدود المعقول وما يتطلبه الموقف.

وقد ذهب رأي من علماء النفس^(١) إلى تسمية هذه الحيل اللاشعورية بميكانيزمات^(٢) التوافق أو (الحيل الدفاعية)، فيما ذهب رأي آخر إلى تسميتها

١ - دكتور / عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص ١١٥.

(*) ميكانيزم Mechanism: يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى أي ترتيبات أو أي بناء أو تعاقب وتسلسل الأفعال والاستجابات، ويكون من شأنها تسهيل أهداف بعينها أو وظائف أو حاجات، وقد أستخدم المصطلح في علم النفس كما استخدم في علم الاجتماع وفي الأنثروبولوجيا يشير إلى ثمة ترتيبات لأجزاء تعمل (وظيفية) لمقابلة أو تحقيق أهداف محددة نظرياً، بالإضافة إلى حاجات أخرى أو متطلبات، وقد يكون لهذه الترتيبات نتائج يمكن التنبؤ بها.

بالحيل الهروبية التي يتذرع بها الإنسان^(١). والحيل العقلية في الأغلب لا شعورية، فضابط الشرطة الذي يقوم بها لا يكون مدركا للدوافع الحقيقية لها، وقد ينكر هو ذاته قيامه بهذه الحيل العقلية^(٢).

وهناك تقسيمات لهذه الحيل إلا أن هذه التقسيمات يتداخل بعضها في بعض، الأمر الذي يجعل من الأفضل تقسم هذه الحيل على أساس مدي ما يريده ضابط الشرطة منها، أو كيف تخلق له هذه الحيل عوامل وهمية تمكنه في حدود ما يتوهمه ويصطنعه، من توظيفها للهروب من عالم الواقع.

= وذهب رأى إلى أن الميكانيزم هو: أي بناء أو أي ترتيبات يمكن أن تتيح الوصول إلى هذه النتائج. وقد يعالج المصطلح على أنه مذهب يزعم السلوك الإنساني، يمكن أن يفسر من خلال مبادئ علم الطبيعة والكيمياء، أو بناء نفسي أو مجموعة استجابات مكتسبة تعمل على حماية تكامل الذات أو الأنا. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٢٨٥).

- وميكانيزم دفاعي **Defense Mechanism**: سلوك يقوم على محاولة الفرد صياغة صورة ملائمة لذاته، واستبعاد النقد المتوقع من الآخرين. والسلوك الدفاعي شائع في التفاعل الاجتماعي العادي، وله أهمية في تحقيق تكامل الشخصية، شأنه في ذلك شأن التنظيم الاجتماعي، وهو حيلة لاشعورية يلجأ إليها الفرد للتغلب على بعض المصاعب والمشكلات، المتعلقة بالذات والمخاوف والمشاعر أو الأفكار التي لا يستطيع أن يتقبلها على مستوى الشعور. وهكذا يتمثل تبرير أي ميكانيزم دفاعي في التغلب على القلق، سواء كانت وظيفته تحقيق التوافق الطبيعي أو السوي أو غير ذلك. ويرتبط تاريخ مصطلح ميكانيزم الدفاع الذاتي بتطوير نظرية التحليل النفسي، حيث كانت أول محاولة لتعريف (الدفاع) كميكانيزم سيكولوجي هي التي قام بها فرويد عام ١٨٩٤، ويعتقد أن هذه الميكانيزمات تظهر نتيجة المواقف التي يواجه فيها الأنا خبرة أو فكرة أو شعورا يؤثر الأنا لهي الشخص، فيسعى من أجل القضاء عليه عن طريق النسيان. ومما يذكر أن فرويد لم يميز بوضوح، خلال هذه الفترة المبكرة، بين الميكانيزم الدفاعي من جهة وبين النسيان المتعمد أو القمع من جهة أخرى، والتصور التحليلي النفسي لهذا المفهوم. هو أن الأنا تلجأ إلى أساليب وحيل لا شعورية، لكي تحقق عن طريقها التكامل الذاتي، وتحافظ على استمرار هذا التكامل من أي تهديد أو خطر خارجي يؤثر فكرة أو شعور أو خبرة أو موقف، ويطلق على هذه العملية مصطلحات متعددة مثل الإسقاط، والتبرير والإبدال والإعلاء، والاستجابة العكسية، والكبت. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - المرجع نفسه - ص ١١٩، ١٢٠).

١- دكتور/ سيد صحي - مرجع سابق - ص ٨٣.

٢- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٨٧.

الفرع الأول

الحيل المعتمدة على سلوك العدوان

قد يلجأ ضابط الشرطة إلى مجموعة من الحيل الإنسانية ذات السلوك العدواني، عندما تتعارض مجموعة قيمه ودوافعه مع قيم ودوافع المجتمع المحيط به - سواء المجتمع الوظيفي أو الاجتماعي أو الأسري - هنا ينشأ الصراع (CONFLICT)^(٩)، ويحاول ضابط الشرطة أن يخفف من التوتر (TENSION) الذي ينشأ مستخدماً بعض الحيل اللاشعورية ذات السلوك العدواني، والتي منها الحيل التالية:

❖ العدوان / الأذى (AGGRESSION):

عندما يلجأ البعض لسلوك العدوان فإن هذا التصرف قد يكون نابعا من حاجة لديهم للخروج من مأزق، أو لخفض توتر ناتج عن عقبة أو أزمة تصادفهم. وبطبيعة الحال يكون العدوان موجها إلى سبب الإعاقة، ويكون الهجوم شديداً على أطراف الأزمة^(١٠).

وهناك أنواع متعددة من العدوان منها^(١١):

— العدوان المباشر: أن يحاول الفرد أن يعتدي على مصدر الإحباط مباشرة ومواجهة المواقف.

— العدوان على الذات: أن يرتد الفرد بعدوانه على نفسه.

— العدوان غير المباشر: الذي يتجه بصاحبه إلى هدف غير سبب المشكلة

(٩) الصراع: هو أحد الأشكال الرئيسية للتفاعل، وهو نزاع مباشر من أجل هدف واحد، وتعتبر هزيمة الخصم شرطاً ضرورياً للتوصل إلى الهدف، ويمكن تعريفه بأنه: كفاح حول القيم، والسعي من أجل المكانة والقوة والموارد النادرة حيث يهدف الأضداد إلى القضاء على المنافسين [الاعداء] أو تحييدهم. (دكتور/ محمد علي محمد - مرجع سابق - ص ٨٢). وقد أشار إلى:

- L.A.Coser. the function of social conflict Glencoe. I I I: the free press. 1956. p8.

١- دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٨٧.

٢- دكتور/ عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص ١١٥، ١١٦.

[مصدر الإحباط]، وقد يكون معبر عن الخوف من مواجهة المشكلة، أو هروبا من مجابهة الأزمة، ويتخذ صورة التشهير والنميمة.

— العدوان المزاح: وفيه يلجأ الفرد إلى العدوان على شخص أو شيء ليس هو مصدر الإحباط. وهذه الأساليب إنما هي نوع من الأساليب التوافقية [الخداعية]، التي يخفف الفرد بها من شعوره بالقلق الناجم عن الإحباط.

❖ الإسقاط (PROJECTION):

عملية سيكولوجية ينسب الفرد عن طريقها أفكاره، ومخاوفه ورغباته وخصائصه غير المرغوب فيها، إلى أشخاص آخرين أو أشياء بطريقة لا شعورية، كوسيلة لحماية ذاته من الإحساس بالذنب وتأنيب الضمير، وكأسلوب لتبرير سلوكه، وبناء على ذلك فالإسقاط نموذج لميكانيزم دفاعي، ووسيلة يهرب من خلالها الشخص من الاعتراف بعجزه، أو تقصيره أو اتجاهاته غير الملائمة^(١).

والإسقاط عملية يلجأ إليها الأنا في حالة الصراع الدائر في الشخصية، حول دفاع معين بأن يتخلص من هذا الدافع يرميه على شخص خارجي. كما يعتقد مريض الجنون أنه عاقل وأن الآخرين هم المجانين حقاً، أو البخيل عندما يسقط صفة البخل على الآخرين فيصفهم به دون أن يفتن أنه جزء من صفاته هو، أو الخائن الذي يسقط هذا الميل على غيره^(٢).

وبعد الإسقاط احد الحيل اللاشعورية التي ترمي إلى طرد الأفكار غير المقبولة من الذات، ونسبتها إلى موضع آخر في العالم الخارجي. فعندما نقول أن شخصا يسقط نفسه في حكاية يحكيها، فالمعنى بذلك أنه يتكلم عن بطل الحكاية كما لو كان هو نفسه هذا البطل، وكما لو كان مضمون الحكاية يشير إليه، أو بمعنى آخر أنه يخلع رغباته ومخاوفه المكبوتة على أبطال الحكاية. بل أنه من الحيل الشائعة الاستخدام في حياة الناس، وعن طريقة

١- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٣٥٣.

٢- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٩٢.

نسمح لبعض الانفعالات المكبوتة بالتفيس عن نفسها، والخروج إلى الحياة الجديدة، وإن لبست شخصية أخرى غير شخصية صاحبها^(*).

وقد استخدمت هذه الحيلة في بناء بعض الطرق والاختبارات التي تستخدم للكشف عن جوانب الشخصية. وتعرف هذه باسم الاختبارات الإسقاطية^(**).

ويقوم هذا النوع من الاختبارات (الإسقاطية)، على أساس أن اختبارات الشخصية الأخرى التي تعتمد على مواجهة مشاكل الشخصية عن طريق الأسئلة المباشرة، لم تكن لتتخض دائما عن نتائج ذات قيمة. وذلك لأننا لا نستطيع أن نفترض تماما بأن الشخص عندما يسأل عن هذا الجانب أو ذاك من جوانب الشخصية يقدم الحقيقة كاملة، بل إنه في كثير من الأحيان والأحوال يكشف عما يريد أن يظهر به لا عن حقيقته، وخاصة في الجوانب التي تمس القيم المركزية في الشخصية ذات الحساسية بالنسبة للشخص⁽¹⁾.

وللإسقاط وظيفتان - أولا: أنه يدفع عن الإنسان تهمة الاتصاف بصفة رديئة معينة. **ثانيا:** أنه في حالة عزه عن دفع التهمة يشعر أنه يشبه الآخرين في هذه الصفة. وهو في كلتا الحالتين يشعر بالراحة⁽¹⁾.

(*) عند مشاهدة أحد الأفلام السينمائية أو التليفزيونية أو التمثيلية، يسقط المرء نفسه من أحد أدوار ما يشاهده مصورا، ويتابع الحدث الذي يشاهده كأنه حدث له شخصيا، وكأنه يشير إلى تجربة حية من حياته، فينفل ويتأثر مع أحداث العرض فرحا وضحكا وغضبا وانفعالا وهكذا. (دكتور/ إبراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٨).

(**) **الأداة الإسقاطية (اختبار إسقاطي) Projective Technique:** طريقة لدراسة الشخصية أو الاتجاهات، يطلب فيها من الشخص الكشف عن استجاباته الفورية نحو مجموعة منبهات متنوعة، غامضة أو محايدة. وهناك عدة نماذج للاختبارات الإسقاطية تستخدم الصور الفوتوغرافية أو الكلمات أو بقع الخبر، وتمثل وظيفة هذا الاختبار في أنه يتيح للشخص فرصة إسقاط مشاعره أو عواطفه أو اتجاهاته أو أفكاره على موضوع الاختبار، إما بطريقة القراءة أو التفسير. (دكتور/ محنت علي محنت واخرون - مرجع سابق - ص ٣٥٤). كما يراجع بشأن اعداد الاختبارات الإسقاطية: دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس في الحياة المعاصرة - مرجع سابق - ص ٣١٧.

١- دكتور/ إبراهيم وجيه - المرجع السابق - ص ٢٨.

٢- دكتور/ محنت شفيق - مرجع سبق - ص ٩٣.

❖ القمع (SUPPRESSION):

حيلة يقوم بها الشخص بتأجيل الدافع أو التعبير عنه، إلسي أن تتهيأ الظروف المناسبة لهذا الإشباع أو التعبير، مثل المروعس الذي يكتم غيظه من رئيسه طالما كان في حضرته، حتى إذا أنصرف من أمامه كال له أقبح السباب والشتائم^(١). أو مثل الشخص الذي يريد أن يشبع غريزة معينة-هى المأكّل أو المشرب....أو غير ذلك- ولا يملك المقومات التي تمتعه وتشبعه، حين تكون الظروف الواقعية مهيأة لذلك.

❖ التمرکز حول الذات (EGOCENTRISM):

الشخص الذي لا يشعر بالأمن يحاول دائما أن يجعل من نفسه مركزا للانتباه، فيأخذ في معارضة كل رأي أو أن يلجأ إلى الأسئلة الكثيرة أو أن يتحدث بصوت مرتفع، أو أن يحاول إلقاء النكات الخارجية حتى يوجه الانتباه إلى نفسه^(٢). وهذا أيضا ما يسمى (NEGATIVISM) السلوك السلبي^(٣)، فنجد أنه في هذا السلوك يظهر المرء غير ما يبطن.

الفرع الثاني

الحيل المعتمدة على سلوك الانسحاب

السلوك الانسحابي لا يعتمد على خطة مدروسة أو يوظف الإدارة بطريقة موضوعية وظيفية، ولكن يعتمد على مجموعة من الأساليب اللاشعورية، يتذرع بها الفرد ليخلص نفسه من المواجهة المباشرة، والتي تعتمد على التبصر والفهم والوعي بالأمر. وبطبيعة الحال فإن هذه الأساليب

١- دكتور/ محمد شفيق - المرجع السابق - ص ١٠٥.

٢- دكتور/ عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص ١١٨.

(٥) السلبية: اتجاه يتسم بعدم التعاون وعدم الامتثال في موقف يتطلب المسابرة، وتنتشر السلبية بشعور الأشخاص بأن المعايير الاجتماعية المفروضة عليهم متعارضة مع مصالحهم أو غير منقفة معها، ولهذا يكون البشر جميعا اتجاهات سلبية عندما يهدد الامتثال قيمهم أو مكانتهم أو مفهومهم الذاتي. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٢٠٢).

التي تعتمد علي هذا السلوك الانسحابي تظهر لدي بعض الأفراد، دون وعي منهم، وبعيدا عن دائرة الشعور^(١).

وتظهر مثل هذه الحيل الانسحابية في: الانطواء - الإنكار - النكوص - التبرير - الهروب من الواقع وأحلام اليقظة - الكبت. وقبل أن نتناول هذه الحيل الانسحابية، نود أن نؤكد حقيقة مهمة مؤداها: أن الانسحاب في الوقت المناسب يعد من الأساليب الدفاعية المقبولة إذا لم يبالغ فيه صاحبه، وكان هذا الانسحاب بعيدا عن التخطيط وتقدير المواقف بطريقة سليمة، الانسحاب هنا له ما يبرره عكس الانسحاب المرضي الهروبي.

❖ الانطواء (INTROVERSIONS):

يلجأ البعض للانطواء لابتعدوا عن المشاركة في الحياة والتفاعل مع الآخرين، ويحاول هؤلاء خلق أعداء لهم لهذا التوقع وذلك الانطواء، حتى لا يعرضوا أنفسهم للصراع، وكأنهم يحكمون على أنفسهم بالعيش في عزلة مرضية، تجعلهم بمنأى عن المشاركة الفعالة في الحياة، وتحرمهم من الاتصال المثمر والإقبال على الحياة بوجه عام^(٢).

وضابط الشرطة يمكن أن يكون صيداً سهلاً للانطواء، عند نقله من مكان عمل إلى مكان آخر، يكون من الصعب أن يتأقلم عليه، ولم يأخذ الوقت الكافي للتهيئة النفسية للتعايش والتألف مع المجتمع الجديد، وقد يصاحب ذلك بعض المشكلات الداخلية (الذاتية) وأخري خارجية - ضغوط نفسية متنوعة - تقلل من فرص تأقلمه مع البيئة، فيكون البديل الانطواء على النفس، وما يتبع ذلك من حيل لا شعورية.

١- دكتور / سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٨٨.

(٢) ويعتبر أصدق تعبير عن سلوك الانطواء المرضي، أولئك الذين ينادون بعدم الاشتغال والركون إلى الخمول، ويتذرعون بسلوكيات دينية متطرفة، تدعو إلى الانطواء والعزلة عن التفاعل مع المجتمع، وتلك صورة مرضية تعبر عن الانحراف واللاسوية. (دكتور / سيد صبحي - المرجع نفسه - ص ٨٩).

الإنكار (DENIAL):

يستلزم الصراع النفسي وجود قوتين متصارعتين، لذا فإن الشخص الذي يريد أن ينكر أمراً نراه يحاول أن يغفل عن إحدى هذه القوى التي تشارك في الصراع، وقد يصل به الأمر إلى أن يتصورها غير موجودة، ويضغط عليه اللاشعوري فيجعله يصر على هذا الإنكار، تجنباً للخطر الخارجي وتخفيفاً للضغط النفسي، والتوتر العصبي الذي يستشعره من جراء هذا الصراع. ويعد الإنكار صورة من صور الانسحاب التي تجعل صاحبها يلوذ بنفسه، فينكر الحقيقة دفعا للخطر، وهذا الذي يفعله يجعله رغم ما يشعره من راحة من هذا الهروب، يتلمس ضعفه وقلة حيلته، لأنه يخدع نفسه ويهرب من واقعه ولا يقوى على مجابهة مشكلاته^(١).

❖ النكوص (REGRESSION):

ميكانيزم دفاعي أو صورة من صور التوافق السيكولوجي إزاء القلق والصراع، يرتد الفرد فيها إلى نموذج سلوكي بدائي، وأقل نضجاً وملاءمة، ولكنه أكثر أمناً. ويشير المصطلح بمعناه العام إلى حالة التراجع إلى مراحل مبكرة خلال عملية النمو، فالنكوص عملية عقلية لا شعورية تعني التراجع في الشخصية وفي تكوين الجماعات الاجتماعية، كما أنه يشير إلى ظواهر مرضية وإلى حالة سوء التوافق. وفي التحليل النفسي يستخدم مصطلح النكوص للإشارة إلى الحيل الدفاعية للأنف، التي تستهدف حماية الفرد من الفشل، وتحمل المسؤولية بالعودة إلى أسلوب التوافق البدائي أو الأولي، الذي كان يلجأ إليه في مرحلة مبكرة من تكوين شخصيته ونموه النفسي، ومعظم الاضطرابات العقلية تتضمن حالة النكوص بدرجات متفاوتة^(٢).

١- المرجع نفسه - ص ٩٠.

٢- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٣٨٠. وقد يكون النكوص على مستوى المجتمع، فالنكوص الاجتماعي مصطلح يشير إلى تراجع المجتمع وعودته تحت ضغط ظروف معينة إلى أساليب التوافق الأولية. مثال على ذلك المجتمع الألماني أثناء فترة النازية.

ويعد النكوص من الحيل اللاشعورية التي تعود بالفرد إلى مرحلة سابقة، من مراحل حياته عندما تضطرب الأمور أمامه، وعند التعرض لمشاكل ومسئوليات يشعر بها أكبر من استطاعته تفوق قدراته، فيحن لا شعوريا للعودة إلى المراحل المبكرة من حياته، التي كان لا يشعر فيها بمثل هذه المسؤوليات، ولا يتعرض فيها لمثل هذه المشاكل، ولا يتحمل هذا القدر من الصعاب. هذه المراحل التي كان يستطيع أن يكيف فيها نفسه وفقا لمتطلبات حياته البسيطة، أو التي يزيح فيها العبء بكاملة على غيره، سواء والده أو قيادة أو زميل له أو^(١).

وواضح أن هذا الأسلوب لا يفي بحل صعوبات الحياة المعقدة، ولا يساعد المرء على مواجهة مشاكله التي تزداد يوما بعد يوم، وتتعاظم كلما تقدم السن وازداد الدور الذي يقوم به في المجتمع أهمية سواء في عمله كمسئول أو في أسرته كمربي وراع أو في علاقاته بأصدقائه وزملائه. وبصفة عامة في مواجهة ظروف الحياة، والتي تتطلب باستمرار المواجهة الصريحة الواضحة للمشكلات والتصدي بحسم الصعاب التي يتعرض لها، للوصول إلى حلول لهذه المشكلات وتذليل لتلك الصعاب، وليس الهروب إلى الماضي والعودة إلى أساليب التكيف القديمة. وبصيغة مجملّة فإن الحياة الحديثة وما تشهده من تطور سريع، تتطلب الشخصية القادرة على المواجهة المستعدة للحسم في المواقف الصعبة^(٢).

هذه بعضا من الحيل اللاشعورية التي قد يلجأ إليها ضابط الشرطة لمواجهة ما يعترضه من ضغوط ومشكلات، بعضها قد يفيد في مواقف حياته الإيجابية والآخر قد يؤثر بالسلب على شخصيته.

^١- دكتور/ محمد إبراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٣٠.

^(٢) وقد يظهر النكوص بصورة متطرفة تدل على وجود اضطراب حاد في الشخصية وذلك حينما يهرب الإنسان البالغ من المشاكل التي تعترضه في الحياة فيرتد إلى أنواع من السلوك الطفولي، ويتصرف كما كان يتصرف وهو طفل ضعيف يعتمد على والديه اعتمادا كليا. (راجع مثله شتان نكوص الشخصية: دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٩٣).

❖ التبرير (RATIONALIZATION):

يقول جونز E.JONES التبرير هو: "خلق سبب لتبرير سلوك أو اتجاه، أو دافع لا يعترف به الشخص". فالتبرير هو التلاعب اللاشعوري في شكل اختراع سبب أو أسباب ظاهرة مقبولة إلى حد ما، وهو حيلة عقلية دفاعية يلجأ إليها الفرد عندما يواجه موقفا لا يستطيع أن يتصرف فيه تصرفا عاديا، أو أن يذكر الأسباب الحقيقية وألا فقد احترامه لنفسه واحترام المجتمع له، فيذكر أسبابا زائفة تخفف من لوم الفرد لنفسه إزاء اضطرابه للتصرف على النحو الذي ذهب إليه، وإزاء الأسباب الزائفة التي يبدئها^(١).

ويأتي التبرير غالبا نتيجة صراع بين ما يريده الفرد بالفعل وبين ما يمكنه أن يحققه وأن يصل إليه، مثلاً ضابط الشرطة الذي يريد أن يعمل في إدارة معينة أو مصلحة بذاتها، ولا يوفق في استيفاء الشروط المطلوبة للعمل في هذه الإدارة أو المصلحة، فيبرر فشله وعدم توفيقه في الالتحاق بما يريد، بأن هذه الإدارة أو تلك المصلحة ليس فيها أي مميزات والعمل بها شاق وصعب، وأن قدراته الذهنية والفكرية أعلى تميزاً، من المتاح لزملائه العاملين في هذه الإدارة أو المصلحة، إلى غير ذلك من الأسباب التي تصور العمل في هذا النطاق على غير حقيقته، ولكن ذلك يخفف به الضابط وقع عدم توفيقه في أن يلتحق بالعمل بهذه الجهات التي يرغبها.

أو مثل ضابط الشرطة الذي يكلف من قيادته بأداء عمل معين، فيفشل في إنجاز هذا العمل أو لا يؤديه بالشكل المطلوب مما يترتب عليه عدم إنجاز العمل والنجاح في أدائه. فالضابط لا يعترف في الغالب بأنه هو السبب، وأنه قصر في أداء المهمة ولم ينجز المطلوب تحقيقه فيقدم تعليقات

١- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٣٧٤.

ويستخدم مصطلح التبرير في مجال علم النفس والتحليل النفسي، للإشارة إلى عملية اصطناع أسباب تبرر الأفعال والأفكار، التي تستمد أصولها من الدوافع التي يحاول القائم بسلوك تبريري أن يخفيها عن نفسه وعن الآخرين.

تبدو للعقل منطقية، ولكنها ليست لسبب حقيقي ويسوق حجج وجيهة، يقدمها دفاعا عن الذات وهربا من اللوم، يقتنع بها ويحاول أن يقتنع بها غيره^(*).

ومن ثم يظهر جليا مدي شيوع استخدام الوسيلة - التبرير - في تبرير كثير من مواقف حياتنا، وفي التخلص من المواقف الصعبة التي تواجهنا وأزاحتها بعيدا، بإيجاد أسباب غير حقيقية تظهر هذه المواقف علي غير صورتها، وتريحا من محنة مواجهتها واتخاذ قرار حقيقي صعب بشأنها^(١).

إن التبرير وسيلة تحفظ للإنسان ثقته في نفسه، وتوازن دوافعه وميوله وسلوكه، فترفع من شأنه أمام الآخرين، أو على الأقل تحافظ على مكانته^(**).

❖ الهروب من الواقع/ الانسحاب (WITHDRAWAL):

هو رد فعل سيكولوجي أو نمط لميكانيزم دفاعي، يحاول الشخص فيه أن يتوافق مع موقف محبط عن طريق تحاشيه، وبناء على ذلك قد يهرب الشخص من المواقف الاجتماعية المحبطة، عن طريق رفض المشاركة الإيجابية في أنشطة المجتمع، وعن طريق إبداء اتجاهات غير تعاونية^(١).

والانسحاب احد الطرق (الحيل) التي يلجأ إليها الفرد عندما يعجز عن تحقيق دوافعه، مستخدما الطريق الطبيعي الصحيح - طريق الحياة الواقعية -

(*) التبرير حيلة عقلية تقي ضابط الشرطة من الاعتراف بالخطأ وال فشل والنقص، كالمطالب الذي يعلل سبب رسوبه في الامتحان إلى صعوبة الأسئلة، أو لاهتمامه بمرض والده أو لاضطهاد أستاذه، أو كالذي يفش ويعتذر بأن الامتحان ليس وسيلة عادلة لاختبار الكفاءات، أو الذي ينسب فشله في مشروع إلى الحظ. (دكتور/ محمد شفيق - المرجع السابق - ص ٩٥).

١ - نكتور/ إبراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٧.

(**) وهناك فرق بين التبرير والكذب، ففي الكذب يكون الشخص مدركا أنه يذكر أسباب غير حقيقية لسلوكه، كما أنه يكون واعيا بأنه يخدع الغير ولا يخدع نفسه، في حين لا يكون الشخص في التبرير مدركا أنه غير صادق، كما أنه يخدع نفسه كما يخدع الآخرين. (دكتور/ محمد شفيق - المرجع السابق - ص ٩٦).

٢ - دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٥١٤. ويمكن أن تشمل صور الهروب أو السلوك الراديكالي، على أن الهروب من التفاعل الاجتماعي، قد يكون أيضا جزئيا وموقتا ومخطئا، وخاصة عندما يستخدم كوسيلة للمعارضة الاجتماعية.

فيلجأ إلى ميدان آخر أو طريق آخر، ليس به عقبات ولا تصادفه فيه مشكلات (عالم الخيال)، فيهرب من الواقع إلى هذا العالم، ويحقق فيه كل ما يشتهي وكل ما يريد، وهو ما يطلق عليها أحلام اليقظة.

ولكل سن أحلام يقظتها، فالطفل الصغير المحروم غير الشاب المراهق غير الرجل الناضج غير الشيخ الممن، ولا نريد المغالاة والحكم على أحلام اليقظة بمختلف صورها، بأنها نشاط غير طبيعي وغير عادي فليست هذه الحقيقة، بل أن الحياة الطبيعية تتطلبها وإنما في حدود معقولة، كمتنفس يلجأ إليه الفرد للتخلص من بعض رغباته أو في تحقيق بعض آماله، طالما أنه لا يستطيع أن يحقق هذه الرغبات والأمال في الواقع وفي الحياة. وليس فينا في حقيقة الأمر من لم يحلم أحلام اليقظة، بل وأكثر من ذلك ليس هناك نجاح كبير أو عمل متميز إلا وسبقته مثل هذا النوع من الأحلام. فضابط الشرطة الناجح المتميز فكر وموضوعا، لأبد وأنه قد مرت عليه أوقات كان يحلم فيها بأنه مزي بالزى الرسمي، يسير الخيلاء يبدع في عمله ويعيش مثل هذا النجاح، ويحوز هذه المكانة الراقية في مجتمعه.

ولذلك يعتبر المحللون والمتخصصون أن أحلام اليقظة وسيلة سوية، إذا كانت دافعا للشخص لأن يكمل في حياته الواقعية ما تمناه في أحلام اليقظة، أما إذا أكتفى المرء باجترار أحلامه وأقتصر على تحقيقها في الخيال، فإن أحلام اليقظة ستمثل في هذه الحالة نوعا من الهروب الضار غير السوي، وإن يجني المرء من ورائها إلا الإحباط والعزلة عن المجتمع لصعوبة تحقيقه ما يتمني^(١).

وتوجد حيل عقلية لا شعورية أخرى، قد يقوم بها ضابط الشرطة مستهدفاً بذلك تخفيف حدة التوتر النفسي المؤلم، وحالات الضيق التي قد تنشأ من مواقف الإحباط والصدام التي يتعرض لها، باغيا إعادة التوافق بينه وبين عمله وبيئته ومجتمعه. من هذه الحيل العقلية:

١- دكتور/ إبراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٧.

❖ الكبت (REPRESSION):

الكبت هو ميكانيزم دفاعي ينطوي على استبعاد الفرد لأفكاره المؤلمة، أو غير السارة من ذاكرته أو من صورته الذاتية، خاصة إذا كانت هذه الأفكار متصارعة مع المعايير الاجتماعية، ولذلك يتحدث المحللون النفسيون عنه بأنه (النسيان اللاشعوري)^(١). وفي الكبت يتم تحجية المادة المؤلمة عن الشعور لتخفيف حدة الألم للتخلص من الصداغ المصاحب للتوتر الذي ينجم عن عدم تمكن الغريزة من أخذ مسلكها الطبيعي، وأيضاً لأبعاد الدوافع غير المقبولة والذكريات المؤلمة أو المخيفة، بإقصائها عن دائرة الشعور وأبعادها عن الوعي والإدراك، وإبقائها مخفية في طبقات العقل الباطن (اللاشعور)^(٢). وإقصاء الدوافع أو الذكريات من اللاشعور لا يقتضى عليها في الواقع ولا يتخلص الفرد منها، ولا يقوم بحل الصراع أو المشكلة، وإنما هو يمنع فقط إدراكها فيزول بذلك ما يسببه إدراكها والشعور بها من قلق واضطراب بشكل مؤقت. وتظل الدوافع والرغبات المكبوتة باقية في اللاشعور دون أن تتغير طبيعتها، وهي تحاول أن تعبر عن نفسها بمختلف الوسائل والصور، وتحاول أن تنفذ إلى الشعور بمختلف الطرق والمساالك.

والكبت غير إرادي وغير شعوري، وهو يحدث بطريقة أوتوماتيكية دون أن يفتن لها الفرد، ولا يعتبر الكبت وسيلة حسنة للتوافق، ولا يعتبر وسيلة بناءة لمواجهة المشاكل، بل يولد في النفس قلقاً وألماً ويسهل المعاناة من بعض العقد النفسية، كما أنه يضعف الشخصية ويؤدي إلى الانحرافات^(٣).

١- دكتور/ محمد علي محمد والآخرين - المرجع السابق - ص ٣٨٤.

(٢) تقوم النفس بمقاومة الكبت والتعبير عنه بكل وسائل الظهور في الشعور، فيتجدد الصراع ضد هذه الدوافع والرغبات غير المقبولة مرة أخرى، كما أنها قد تلتزم الإشباع بغير الطريق الصريح المباشر، فتشبع في هفوة أو حلم أو مرض نفسي إشباعاً محرفاً مرضياً، وإذا لم تتمكن الغريزة من أخذ مسلكها الطبيعي نشأت حالة توتر وصراع نفسي قد تكون مؤلمة، والطبيعية تساعد في تخفيف حدة الألم بأن تستبعده من منطقة الشعور إلى منطقة اللاشعور.

٢- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٨٨.

الفرع الثالث

الحيل المعتمدة على سلوك الإبدال

تعتمد الحيل الإبدالية على إزاحة شعور أو انفعال إلى هدف آخر أو محاولة إبداله بعكسه، ويعتبر الإبدال من الحيل التي إذا تمت بطريقة شعورية، فإنها قد تدفع صاحبها إلى الوصول إلى خفض التوتر عن طريق توظيف الإدارة والوعي، أما عندما يعتمد عليها الفرد دون توظيف الإرادة الواعية، فإنها قد تظهر كواحد لا شعورية لا تفيد صاحبها.

وهناك مجموعة من الحيل الإبدالية التي قد يلجأ إليها ضابط الشرطة منها: (الإزاحة، وتكوين رد الفعل، والإعلاء، والإبدال، والتقمص، والتعويض).

❖ الإزاحة (DISPLACEMENT):

هذه الحيلة تجعل صاحبها يضع أهدافا محل أهداف أخرى، فمن الممكن أن تتحول مشاعر الكراهية عند المرء إلى خليط من المشاعر نجده يزيحها على الآخرين، فقد نجد ضابط شرطة يزيح مشكلاته وشعوره العدوانية على الجمهور، فيقتسو في معاملته لهم ويشدد في تصرفاته تجاههم، وتكون هذه الإزاحة بمثابة الشعور العدواني الكامن، الذي يريد أن يزيحه على الجمهور، دون أن يتعرف على الأسباب الحقيقية التي تكمن وراء هذه التصرفات^(١). وقد يصل الأمر بمثل هذا الضابط أن يعمم سلوكه العدواني، فيصبح السمة الغالبة على تصرفاته وأفعاله.

❖ تكوين رد الفعل (REACTION FORMATION):

عندما يتصنع الإنسان في إظهار عواطفه فإن تكوين رد الفعل يفسح تصرفاته، لأنها بمثابة حيلة أبداعية، يظهر هذا الإنسان من خلالها غير ما يبطن. وكثيرا ما نرى أولئك الذين يحاولون أن يظهروا عواطفهم بطريقة مبالغ فيها وسرخان ما ينكشف حالهم، وتدحض على أرض الواقع عواطفهم

١- نكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٩١.

المتأججة بغير داع والمزيفة بحكم طبيعته، ولعل ذلك ما جعل البعض يتشككون في كل ما هو مبالغ فيه من العواطف والقبليات، التي قد يواجهها بها البعض تعبيراً عن صداقتهم ومحبتهم^(١)، هذا التصنع يعبر عن النفاق والسلوك الزائف، الذي يجعل صاحبه في صورة مهزوزة للمبالغة في انفعالاته وإظهار عواطفه. وعملية رد الفعل (التكوين العكسي) هي عملية تتم على المستوى اللاشعوري بحيث لا يدرك الشخص أنه يقوم بهذه العملية، كما أنه أيضاً لا يعود يشعر بالرغبات الأصلية أو الميول أو الدوافع الأصلية التي عولجت بتكوين عكسها^(٢).

❖ الإغلاء/ التسمي (SUBLIMATION) :

يعني تحويل وإشباع الطاقة الغريزية بما يخفف من التوتر إلى مسالك أقرب إلى قبول المجتمع، وهو يخضع للقوانين الشرعية والوضعية، ويبعد الغريزة عن اتجاهها الفطري الساذج، فهو إذا تحويل طاقة دافعة من موضوع أصلي غير مقبول، إلى آخر بديل مقبول اجتماعياً. ويعد حيلة أخرى ووسيلة للتغلب على العوائق التي تواجه الفرد عندما يرد أن يشبع رغباته أو دوافعه بطريقة مباشرة، فيلتف حول هذه العوائق ويشبع هذه الدوافع أو الرغبات بطريقة غير مباشرة، طريق يرضى عنه الفرد ويرضى به المجتمع. فالإغلاء هو إبدال السلوك المشبع عن الغريزة، بسلوك تسمي يرضى عنه الله تعالى والضمير والقانون والمجتمع^(٣).

إن أغلب محتويات اللاشعور مخزية شهوية بدائية منفرة، لم يستطع صاحبها أن يرضيها لأن المجتمع لا يرضى عنها بشكلها السافر البدائي المخزي. ولذلك فهي إذا رغبت في الظهور من جديد لا تستطيع أن تظهر كما هي، بل تلجأ إلي مثل هذه الوسيلة، فتغير مجرى الرغبة من الطريق أو

١- المرجع نفسه - ص ٩٢.

٢- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٩٧.

٣- المرجع نفسه - ص ٩٠.

الشكل الذي لا يرضى عنه المجتمع ويستبعده الفرد إلى طريق آخر أو شكل آخر، يرضى عنه الجميع. الإعلاء على هذا النحو يعتبر وسيلة سوية لأنه يساعد الفرد على التكيف تكيفا سليما مع المجتمع، ويخفف في ذات الوقت من قوة الدوافع المكبوتة ويسمح لها بالتفيس عن نفسها، بشكل يرضى الفرد والمجتمع في الوقت نفسه. وليس هذا فحسب، بل إن وراء الإعلاء كثيرا من مظاهر نشاط الإنسان الإبداعي والفني، فكثير من الأعمال الأدبية والفنية سببها الأساسي هو الإعلاء.

الدافع الجنسي مثلا: وهو دافع قوي يحيطه الدين بسياج وقواعد لتنظيمه، ويلتزم المجتمع بنسبة كبيرة بهذه القواعد، للحد من إسرافه وإشباعه بالطرق التي لا يرضى عنها - الله تعالى - والتي لا تتفق مع معتقدات الدين، والعادات والتقاليد التي يسير عليها المجتمع^(٩).

فإذا تعذر إشباع هذا الدافع بالطريق المباشر، فإن كثيرا من الناس يعبرون عنه بنشاط غير مباشر، مثل كتابة الشعر العاطفي الذي يفسح المجال واسعا للتفيس عن الدافع الجنسي بشكل يستسغه الناس ولا يدخلون منه. أو يكون الاتجاه لممارسة نشاط فني مثل الرسم أو الغناء أو التمثيل، أو غير ذلك من مجالات الأدب والفن التي تنتج عن إعلاء هذا الدافع أو هذه الرغبة في أسمى صورها. ومن خير الأمثلة على الإعلاء ما أمر به الرسول الكريم - صلى الله عليه وسلم - الشباب حين وجههم بقوله أن: (يا معشر الشباب من استطاع منكم الباءة فليتزوج ومن لم يستطع فعليه بالصوم فإنه له جنة) أي حماية وصون. رواه البخاري ومسلم في صحيحيهما.

(٩) والإعلاء كعملية سيكولوجية - وفقا لنظرية التحليل النفسي - وظيفته تبيد النزعات البدائية، في الإنسان مثل غريزتي الجنس والعنوان، وإيجاد قنوات للتعبير عن بهما بغير الصورة البدائية لهما، وقد ذهب فرويد إلى أن الغريزة الجنسية هي المحرك الأساسي للسلوك البشري، حيث يقوم الإعلاء بمهمة توجيهها نحو هدف آخر غير هدفها الأصلي، ومن ثم استبعاد الإشباع الجنسي الحسي، وتحويله إلى مشاعر الإعجاب والحب، وتحويل الرغبات الحسية لمطامح فكرية وفنية. (دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٤٧٧).

وغيرية التملك كذلك، هي معبرة عن حب التملك داخل الفرد، فلو كان هذا الفرد محدود الدخل، فلن يلجأ إلي إشباع الغريزة بطريق غير مشروع وهو طريق السرقة، بل سوف يلجأ إلي العمل الجاد الدعوب من أجل زيادة دخله، للحصول على النقود التي تساعد في معيشتة^(١).

وعموما يتم الإعلاء لاشعوريا كما في حالة الكبت^(٢). أي إنه يمكن أن يستفيد ضابط الشرطة من الطاقة النفسية المتعلقة بهذه الدوافع النفسية المكبوتة، إذا تحولت إلي بعض الأعمال الناجحة المقبولة والمفيدة. وتُشبه عملية التحويل التي يتضمنها الإعلاء ما نشاهده من تحويل الطاقة الكامنة في مساقط المياه والشلالات من عملية يطلق عليها التحطيم والتفتيت إلي عملية بنائية مفيدة، هي توليد الكهرباء التي تستخدم في الإضاءة وإدارة الآلات الصناعية^(٣)، وعلى هذا النمط يمكن أن يحول ضابط الشرطة الدافع العدواني إلي أعمال مهنية مقبولة، أو أعمال اجتماعية مفيدة تستغرق طاقاته مثل الألعاب الرياضية أو الدراسات المتخصصة أو ممارسة هواية.... الخ.

❖ الإبدال:

هو التحويل (Transference) أو النقل (Displacement)، وهو حيلة لاشعورية تدفع الإنسان لتحويل عواطفه وحالته الانفعالية، من موضوعها الأصلي إلي موضوع جديد أو أي نقل رغبة أو دافع مرتبط بموضوع معين إلي موضوع آخر^(٤). ولا يأخذ تحويل مجري الدافع أو الرغبة في جميع

١- نكتور / إبراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٥.

٢- نكور / حسن خير الدين - العلوم السلوكية - القاهرة - مكتبة جامعة عين شمس - سنة ١٩٨٣ - ص ٨٨.

٣- نكتور / محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٩٢.

٤- المرجع نفسه - ص ٩٤.

- والتحويل كصورة من الإبدال يعني نقل المشاعر والعواطف والانفعالات (الإيجابية أو السلبية) من شخص إلي آخر. ولذلك قد يحول الشخص مشاعر الإعجاب أو العداوة التي يشعر بها تجاه رئيسه إلي شخص آخر في علاقة معه. (نكتور / محمد علي محمد - مرجع سابق - ص ٤٩٠).

الأحوال الشكل أو الطريق الذي يرضى عنه المجتمع، بل قد يأخذ طريقاً آخر غير مقبول، فالإنسان تحت تأثير دوافعه، وخاصة دوافعه القوية التي لا تلقى التأييد والتي تحول الظروف دون إشباعها، قد لا يجد السبيل ميسراً أمامه باستمرار لإشباعها بطريقة أخرى سوي.

مثلاً: عندما يسد الطريق الصحيح أمام الشباب لإرضاء دوافعه الجنسية، ولا يجد مجالاً للتعبير عنها بطريقة سليمة دينياً واجتماعياً، فقد يلجأ إلى هذه الوسيلة (الإبدال) فيأخذ الدافع الجنسي شكل اهتمامات وتصرفات غير سوية مثل ملاحقة البنات ببعض الكلمات الخارجة، أو الإقبال على الممارسات الجنسية المحرمة ديناً ودنياً، أو الانغماس في الشهوات والفحشاء. فإن هذا الطريق سهل السير فيه ويؤتي ثماره في الإشباع سريعاً، وبذلك يستطيع الشاب أن يشبع غرائزه الجنسية، ولكن بصورة المعصية لله - تعالى - ثم نفور واستياء المجتمع^(١).

كذلك ضابط الشرطة الذي يريد أن يشبع غريزة النجاح لديه، والتقدم في مهنته - إعلاء لذاته - ولكن يتعرض لبعض الصعاب والمشكلات في وظيفته فبدلاً من أن يأخذ إحساسه اللاشعوري صورة الإعلاء، يحاول أن يشبع غريزته الذاتية بأحد أشكال الإبدال، مثل العنف غير المبرر في العمل من الجانب القانوني والأخلاقي، أو الخروج على القواعد المنظمة للعمل، أو عدم احترام الغير بالصورة المطلوب منه تنفيذها، إلى غير ذلك من الأفعال السلبية، التي لاشك أنها تؤثر على شخصيته ومستقبله.

فالإبدال كإعلاء كلاهما وسيلة لإشباع الدوافع بتغيير مجري الإشباع، من المجري الطبيعي إلى مجري آخر غير مقبول ومرفوض كله وجزءه. والفرق بينهما هو أن الأول - الإبدال - لا يقبله الله جل وعلا ولا يوافق عليه المجتمع، بينما الثاني - الإعلاء - مقبولاً من الله - تعالى - ويتوافق مع المجتمع. وغالباً ما يكون الإبدال مصحوباً بإحساس بالذنب وعدم الرضا،

١- نكتور/ إبراهيم وجه - مرجع سابق - ص ٢٦.

يسبب لصاحبه متاعب نفسية مختلفة، فضلا عن المتاعب الأخرى الاجتماعية، الناتجة عن رفض المجتمع ونفوره وتجنبه للأساليب البديلة، التي يلجأ إليها الفرد نتيجة الإبدال في إشباع رغباته.

❖ التقمص (IDENTIFICATION):

هو عملية يتشبع بمقتضاها فكر شخص وسلوكه باتجاهات أفراد أو جماعات أخرى، وكذلك بعقائدها وقيمتها ومختلف خصائصها^(١)، وبعض العلماء يستخدمون المصطلح كمرادف للاستدماج، غير أنه يمكن النظر إلى التقمص على أنه خطوة أولى نحو الاستدماج والتوحد^(٢).

والتقمص عملية تشبه الإسقاط إلا أنها تأخذ اتجاها مغايرا، فبدلا من أن يطرح الفرد بعيدا بعض نفسه ويلبسه موضوعا خارجيا - كما يحدث في الإسقاط - يأخذ هنا - في التقمص - لنفسه خصائص فرد آخر ويلبسها ذاته، فالتقمص عملية ترتبط فيها ذات الفرد بفرد آخر ليصبحا ذاتا واحدة، أو بمعنى آخر تتمثل فيه خصائص الشخص الآخر أو صفة من صفاته.

١- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - المرجع السابق - ص ٢٥٥.

(٥) التوحد (تقمص وجداني): عملية اجتماعية سيكولوجية تتطوي على تمثّل واستدماج قيم أو معايير، أو توقعات أو أنوار اجتماعية متصلة بشخص أو أشخاص آخرين، والتعبير عنها في السلوك والتصور الذاتي، وعندما يتوحد الفرد بجماعة ما فإنه يستدج مصالحها، ومستوياتها السلوكية وتوقعاتها، وتعتبر هذه العملية ذات أهمية في تحقيق السلوك الإنساني السوي Human Behaviour Normal، كما أنها لا تقتصر على مرحلة الطفولة وحدها، ولا تمثل ميكانيزما دفاعيا فقط، فيمكن أن يتوحد الراشدون مع غيرهم، ويتم ذلك خارج نطاق القلق والحب وضمن عملية تنمية الذات، والتوافق الاجتماعي السوي. والتوحد ميل أو اتجاه نحو التقليد والمحاكاة، أي عملية تقليد سلوك شخص أو موضوع أو هو حالة التقمص الوجداني والارتباط العاطفي بموضوع ما. وقد أخذ فرويد هذا المصطلح إلى مجال علم النفس عام ١٨٩٩ م، وهو يرى أن التوحد ليس ببساطة عملية التقليد أو المحاكاة ولكنه عملية تمثّل، تستند إلى نوع من التشابه أو النماثل المستمد من عنصر مشترك، يظل باقيا على مستوى اللاشعور، ويتحدث فرويد عن ثلاثة أنواع للتوحد: التوحد في صورته الأصلية كرابطة عاطفية مع موضوع معين، والتوحد كبديل للرابطة الليندية عن طريق استدماج الموضوع في الأنا، والتوحد المرتبط بكل إدراك جديد. (المرجع نفسه - ص ٢٣٣).

فكثيرا ما نلاحظ وخاصة بين الشباب من يتقمص شخصية أحد البارزين في مجال معين - الرياضة أو الفن أو السياسة أو - فتبدو مشيئة مثله أو طريقة حديثه أو ما يرتديه من ملابس، ونلاحظ على بعض من يتعاملون مع الشخصيات العامة المسنولة (ذوو المناصب السياسية أو التنفيذية)، أنهم يتقمصون هذه الشخصيات العظيمة حتى يظهروا بمثل عظمتهم، وحتى يشعروا بأهميتهم من خلال الأسلوب أو المظهر الذي يظهرون به.

والتقمص قد يكون ذا فائدة إذا اتجه إلى التكامل لذات المرء مع فرد آخر ذو شخصية متميزة لها قيمتها واعتبارها، إذ سيكتسب بعض خصائص هذه الشخصية لتصبح جزءا من شخصيته هو، وعاملا على تميزها بدورها وتكاملها. هذا إذا كان المرء نفسه مستعدا لذلك، وإذا كانت خصائص شخصيته في مجموعها تسمح بتقبل هذه الصفات، أما إذا كانت شخصية مهتزة غير متزنة، فإن الصفات الجديدة ستبدو كالثوب الواسع الفضفاض، الذي يرتديه أحد الأقزام وسيبدو الفرق واضحا بين الأصل وبين الصفات الجديدة، التي تقمصها والتي لا تتسجم معه.

ويتميز جهاز الشرطة في مجالاته المتعددة واختصاصاته الواسعة، بوجود قيادات أمنية ذات كفاءة مشهودا لها بالفكر والخبرة، فلو تقمص الضابط أحد هذه الشخصيات المحترمة ذات الثقل الوظيفي، واستطاع أن يوفق حياته الوظيفية على هذا النهج، لمساعدته هذه الصفات الجديدة على شق طريقه بنجاح، وكان هذا الضابط خير خلف لخير سلف.

❖ تفسير سلوك التقليد/ المحاكاة (IMITATION):

هناك فرق بين التوحد والمحاكاة^(١): فالتوحد (التقمص) يلجأ إليه الشخص

١- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ١٠١. ويضيف: من أمثلة المحاكاة حينما أطلق ملك مصر السابق (الملك فاروق) لحيته لفترة ما، حاكاه كثير من الرجال المعاصرين له باعتبار أنه مثل أعلى لهم في ذات الوقت. كما كان للرئيس (جمال عبد الناصر) زي معين يفضل ارتدائه، منها رابطة عنق ذات خطوط مائلة كان كثيرا من الرجال يحاكونه في ارتدائه مثلتها.

بشكل لا شعوري غير مقصود، وهي تكون عملية مستمرة وعميقة إلى حد معين، حيث يتوحد الشخص بالشخصية التي يري فيها مثله الأعلى، وهنا يكون النجاح لمن نتوحد معه نجاحا لنا ويكون إشباع دوافع من نتوحد معهم إشباعا لدوافعنا، وهكذا نشعر بسعادتهم ونحزن لحزنهم، مثل الانغماس مع بطل رواية أو فيلم بسبب عملية التوحد التي تتم بين المشاهد وبين البطل.

أما المحاكاة (التقليد) فيقوم به الشخص بوعي ويقصد (بشعور)، بتقليد ومحاكاة شخص آخر في حركاته وتفكيره، والتقليد عملية مؤقتة يعود المقلد إلى شخصيته الطبيعية بعد انتهاء عملية التقليد^(*).

وعموما فإن ضابط الشرطة الناجح هو من يتقمص مرءوسيه شخصيته متبعين سلوكه وخصائصه وأفكاره وأساليبه. وأن أعظم الخلق هم الرسل والأنبياء، وخير الهدي هو هدي سيد الخلق رسول الله صلي الله عليه وسلم، فلاشك أن محاكاة خلقه صلي الله عليه وسلم من أعظم الأعمال.

❖ التعويض (COMPENSATION):

هو وسيلة شائعة يستخدمها الفرد عندما يصاب بالإحباط لسبب أو لآخر مثل ضابط الشرطة الذي يفشل في أن يحقق آماله في العمل بمنصب معين، فيبذل مجهودا في ميدان وظيفي أو سلك مهني آخر داخل جهاز الشرطة وينجح فيه. والتعويض في جانبه الموضوعي الإيجابي يدفع صاحبه إلى أن يبذل جهدا في حياته وعمله ويتطلع إلى الأفضل، أما في جانبه السلبي

(*) يشير التقليد إلى محاولة شعورية من جانب الفرد لإعادة أو تكرار أفكار أو أنماط سلوكية لركبها من ملاحظته لصاحبها، وقد تسفر هذه المحاولة عن نجاح أو فشل. وقد أحتمل مفهوم التحفيز مكانة رئيسية في الفكر الاجتماعي النفسي، فقد كان بالإضافة إلى مصطلح الإحياء أساس التحول. من تأكد العرائز كمصدر للسلوك الإنساني إلى عملية التعلم والثقافة كمصدرين أساسيين لنسب السلوك الاجتماعي. ويعتقد البورت Allport أن هناك خمسة عمليات علي الأكل تعالج علي مستوى التقليد أو المحاكاة هي: التعاطف، والتشريط، والشريط الوسيط، وصياغة أو بناء المعرفة، والتوحد. وهذا الفهم لعملية التقليد يكشف عن الانتقال من معالجته علي أساس الغرائز إلى الاهتمام بالتعليم. (تكتور/ محمد علي محمد وآخرون- المرجع السابق - ص ٢٣٧).

فلنحظه من خلال بعض التصرفات التي تبدو غريبة ومستهجنة، تدفع صاحبها إلى العدوان أو الانطواء والاكتئاب النفسي^(١).

فالتعويض هو الاهتمام الزائد بسلوك معين، كوسيلة لتخفيف حدة التوتر النفسي الذي ينشأ عنها فشل، أو عن وجود نقص أو عيب فسي بعض النواحي الشخصية، وقد يكون التعويض مباشراً (أي الاتجاه نحو حافز جديد نتيجة إعاقة حافز قديم)، وقد يكون غير مباشر (وهو باستبدال طريقة من طرق التعبير عن الحافز مباشرة بطريقة غير مباشرة)^(٢).

— التعويض المباشر: وهو محاولة التفوق في نفس الميدان الذي يشعر فيه بالنقص. مثل الضرب الذي ينبغ في الأدب والعلم (الأديب الدكتور/ طه حسين)، أو الأصم الذي يبدع في الموسيقى (بيتهوفن). أو الشاب ضعيف البنية الذي يحاول التعويض عن ضعفه بإتقان رياضة هجومية، تتيح له مظاهر القوة مثل الكاراتيه أو الجودو.

— التعويض غير المباشر: وهو محاولة الفرد التفوق في ميادين أخرى غير الميادين التي يشعر بالنقص فيها. مثل الشاب ضعيف البنية يحاول التفوق في النواحي العقلية على زملائه، أو ضابط الشرطة الذي لم يحقق نجاح في العمل بأعمال البحث الجنائي يحاول التفوق في مجال الأعمال الأمنية المتنوعة من تدريب وتعليم وتخطيط وإدارة ومعلومات. هذا بالنسبة للتعويض من حيث طريقة استخدامه، أما حجم استخدامه فهو^(٣):

التعويض المسرف: يلجأ فيه الفرد إلى التعويض عن شعوره بالنقص بأسلوب شاذ. مثل شخص معاق يشعر بأن الإعاقة هي سبب بُعد الأصدقاء عنه، فيحاول أن يؤدي مثل الأصحاء أي عمل لكي تثبت أنه ليس أقل من غيره من الأصحاء فيثير الشفقة أكثر من الإعجاب.

١- دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٩٢.

٢- دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٩٨.

٣- دكتور/ عباس محمود عوض - مرجع سابق - ص ١١٦.

التعويض العادي: فالشخص الذي يشعر بأنه أقل من غيره في اللغات الأجنبية أو في أنظمة الحاسب الآلي، يحاول أن يتعلم ما يجهله ويضعف فيه، لا أن ينتقم من العارف بهذه العلوم.

والتعويض كوسيلة من حيث الإحساس به قد تكون شعورية أو لا شعورية: هي شعورية عندما يكون الفرد مدركا لما يفعله، وعندما يعرف طبيعة الدوافع التي تواجهه. ولا شعورية إذا خضعت تصرفاته لعوامل ومسببات دقيقة لا يعرفها صاحبها، أو رغبات قديمة عفي عليها الزمن في الظاهر، ولكنها لازالت حية جاثمة في اللاشعور^(١).

وهناك من علماء النفس من يعتبر التعويض أساس النجاح في الحياة برمتها، وأنه الأسلوب الذي يستخدمه الإنسان - ونضيف العاقل - للتغلب على الصعوبات التي تواجهه^(٢).

ويجب أن ننبه إلى أنه كثيرا ما نلجأ إلى النصيح في حالة فشل أحد الأشخاص في موقف من مواقف حياته، ونشير عليه بالاتجاه إلى ميدان آخر أو طريق مختلف، ليعوض بذلك ما فاته - وناحية نفسية نلجأ إلى تزيين هذا الميدان له، ذاكرين فوائده ومنافعه، ونسرف في التقليل من شأن ما تركه لنهوين فشله - وأدراك النجاح أو محاولة إدراكه لمستقبل جديد. وفي ذلك نكون متجاهلين إمكانات الفرد نفسه، واستعداده للنجاح في الميدان الجديد.

١- دكتور/ إبراهيم وجيه - مرجع سابق - ص ٢٤.

(*) العالم النفسي EDLAR الذي بني سيكولوجيته على أساس أن أهم ما في الحياة العقلية هو الشعور بالنقص والعمل الدائم على تعويضه، وأن كل فرد يقوم بهذا التعويض وفقا لأسلوب معين تتحدد تبعاً له شخصيته، ويرى ادلر أن الفرد يتبع إحدى طرق ثلاثة لمواجهة الشعور بالنقص: [أولاً] أن يحاول التعويض عن النواحي التي يشعر بالنقص بالنسبة لها، و ينجح في ذلك مما يجعله يرضى عن نفسه، ومما يظهر أمام الناس بالمظهر الذي يعرض ما فقده. [ثانياً] أن يفشل في القيام بتعويض ناجح، فيلجأ إلى عملية تعويض تخرج عن الحدود المألوفة أو المقبولة من المجتمع، مثل الوقاحة والخروج عن النظام والسلوك العدواني. [ثالثاً] أن يفشل الفرد في التعويض، وينتج عن ذلك تغير الحالة برمتها إلى صورة أخرى من صور الانحراف النفسي. (دكتور/ إبراهيم وجيه - نفس المكان).

لأن الفشل في هذه المرة — في الميدان الجديد — لن يكون سهلاً، بل سيكون موجهاً للفرد نفسه وفكرته عن نفسه (ذاته) وإمكانياته للنجاح في أي ميدان، وسيصبح الأمر أكثر صعوبة عندما يحاول مرة ثالثة البحث عن ميدان جديد يعوض فيه فشله المتكرر.

لذلك فإن الذي يحتاجه الفرد في مثل هذا الموقف هو دراسة ظروفه، بكامل ظروف فشله وممبياته واستعداداته النفسية وإمكانيته وميوله ورغباته، بحيث تكون مساعدته على استعادة توازنه بعيداً عن مشاعر الخذلان والعناد والفهم الخاطئ للذات، بل يكون العمل على التكيف عامة على الظروف الجديدة، بفكر مغاير مبني على الفهم والحب والعمل الهادئ، والرغبة الصادقة في النجاح وإثبات الذات.

• تعقيب للباحث:

على الرغم من أن ضابط الشرطة — الإنسان — يعتبر هذه الحيل الدفاعية مخرجا — مهرباً — قد يجد فيها متفناً لأفعاله وتصرفاته، وسدا لنقص يعانيه أو تطلعا وأهما لمستوي لا يقوي على الوصول إليه، فإن هذه الحيل نجعلنا نقف مرة أخرى أمام سلوك الإنسان، فمهما تعددت تصرفاته وردود أفعاله، فإننا قد نجد أنه يتصرف في بعض الأحيان بأحد سلوكيين: [الأول] بطريقة بسيطة. [الثاني] بأسلوب المكر والخداع.

وضابط الشرطة مثل باقي أفراد المجتمع، يخضع لمجموعة من القوي التي تحدد سلوكه، وهو بذاته الذي يستطيع أن يفهم تلك القوي، وهو الذي يملك عن طريق هذا الفهم القدرة على القيام بدور إيجابي فعال في تحقيق مصيره، وهناك الكثير من أفراد المجتمع يحIRON ويموتون دون أن يكونوا قد احتكوا بالآخرين، أو قد أبصروا ما في الأشياء والأشخاص والمواقف من قيم ومعان ودلالات، أولئك الذين حكموا على أنفسهم بالعزلة والانطواء والعزوف عن المشاركة في الحياة، والتطلع إلى ترك إنجازات لها قيمتها ولها تأثيرها في هذه الحياة، التي عاشوا فيها وخرجوا منها، دون أي تأثير

أو فائدة. وإذا كانت هذه الحيل الدفاعية اللاشعورية تمثل ضغوطاً ذاتية تؤثر في شخصية ضابط الشرطة، وقد تمكنه في بعض الظروف من أن يحيى في راحة بعيداً عن التوتر والقلق بل والصدام، فإن هذه الراحة بمثابة (المخدر الوضعي)، الذي قلما يستمر، وغالباً ما تضيع فائدته ويخف تأثيره وتظهر الآلام مرة أخرى، الأمر الذي يجعلنا نطالب بلغة الواقع، المعتمدة على إرادة الفعل والقدرة على المواجهة وتقبل الإحباطات^(١).

المطلب الثالث

الانفعالية المسئمة

من الضغوط الذاتية التي يتعرض لها ضابط الشرطة الانفعال وذلك بصفة شبه دائمة، حيث يتميز العمل الأمني بكثرة مواقفه الانفعالية، وذلك نتيجة لخطورة ما يترتب على وقائع معينة في نطاق هذا العمل والتي تصاحبها (تداعيات أمنية) هذا من جانب، أو نتيجة لخطورة تطورات أحداث وسرعة هذه التطورات بحيث يصعب مواجهتها، وذلك ما يطلق عليه (التطورات الجسمية للحدث) هذا من جانب آخر، ويأتي الانفعال أيضاً من مصدر هام جداً في العمل الأمني، وهو عدم تنفيذ المرسوم للتعليمات أو مخالفته لهذه التعليمات أو جهله بوجود مثل هذه التعليمات أصلاً، مما يترتب عليه إشراك رئيسه فيما آتاه من أفعال، وتحمله مسؤولية ما لم يفعله فتثور ثأره وتتفجر لديه شحنات الانفعال.

أولاً - ماهية الانفعالية:

الانفعالية هي الخاصية الأساسية في حياة الإنسان، فهي الطاقة التي بدونها لا يمكن أن تستمر الحياة وتسير أمورها. إن الحادث الذي يولد الاهتزاز في الإنسان المؤلف من (جسد ونفس) يفعل فيه فعلاً موجج، يطلق

١ - الدكتور / سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٩٤، ٩٥.

- وقد ذهب إلي أن الإنسان يعتبر هذه الحيل الانفعالية بمثابة (تماحيك وتلاكيك)، وهذا هو =

ويحترق مقداراً من الطاقة كان مختزناً في الجسم، والانفعالي ينفق في هذه الطاقة أكثر مما ينفق غير الانفعالي. والواقع أن جميع الناس انفعاليين، ولكنهم يتفاوتون في درجة الانفعالية.

ولإطلاق الانفعالية صوراً متعددة، من ذلك أنها قد تنفجر انفجاراً، أو قد تنطلق على هون، وقد يصل الانفعال إلى ذروته دفعة واحدة ليهبط بعد ذلك، وقد يسير ببطء الخطي ولا يلبس أن يتصاعد، وهذا كله تحدده عوامل معينة تتفاعل مع بعضها^(١).

ثانياً - الشحنة الانفعالية (CHTHETIS):

هي استغراق الطاقة الانفعالية، أو إثارتها حول موقف أو شخص أو فعل أو حادثة، ويشير المصطلح إلى درجات متفاوتة من الاهتمام والانتباه أو لتوضيح الهدف الذي يتجه نحو تحقيقه سلوك معين، على أن المصطلح لا يشير إلى أي ارتباط بموقف نظري معين يتعلق بطبيعة ومصدر وتوزيع الطاقة^(٢). ودائماً ما يستغرق الانفعال ضابط الشرطة في مواقفه اليومية سواء الوظيفية أو الأسرية (حياته الخاصة)، وقلما نجد الهدوء يغلف تصرفاته في المواقف التي تثيره، ويعبر عن ذلك المتخصصون بقولهم (دائماً يعيش ضابط الشرطة على أعصابه)، ويستمر الضابط في انفعاله في المواقف أو الأفعال وتزيد شحنته الانفعالية، ولا شك أن ذلك يؤثر على سلوكه وتصرفاته وعلى مواجهاته فسي هذه المواقف وتلك الأفعال^(٣).

= سلوك الإنسان، وإن الإنسان يتصرف في بعض الأحيان كما يتصرف القنفذ ذلك الحيوان ذو الجلد المكسو بشركات أبرية مؤذية لمن يلمسها، وسلوك ذلك القنفذ تنام شوكات جلده على بعضها ويسير الهويناء، أو يتكور على نفسه فتبرز الشوكات لدرء الخطر عنه، ويصبح كرة هامة ثابتة في مكانها لا تتحرك، بل تؤدي كل من يقترب منها.

١- دكتور/ سامي الدروبي - مرجع سابق - ص ٤٤.

٢- دكتور/ محمد علي محمد وآخرون - مرجع سابق - ص ٥٠.

(٥) كان فرويد أول من استخدم الشحنة الانفعالية عام ١٨٩٣ للإشارة إلى (وجود طاقة نفسية معينة)، وفي علم الاجتماع يشيع استخدام هذا المصطلح في كتابات بارسونز بالذات، وبخاصة =

ثالثاً - تفسير الانفعال (EMOTION):

الانفعال كما يراه علم النفس الحديث، عبارة عن حالة معقدة من الشعور أو المشاعر (A FEELING STATE)، يصاحبها أو يرافقها حالات حركية وغدية (GLANDULAR). أو الانفعال حالة من السلوك المعقد يظهر فيه النشاط الحشوي أو الداخلي (VISCERAL). والانفعال أيضاً حالة يصعب تعريفها بدقة وتمييزها عن حالات أخرى، كالأحاساس والشعور والعاطفة والاتجاه العقلي^(١).

رابعاً - أنواع الانفعال:

انفعال الخوف والغضب والفرح، أو البهجة والسرور والسعادة، والتفزز والنفور والشفقة (PITY)، والتعاطف (AFFECTION)، ومن ذلك الحب والكره والبغض والأمل والتأؤل.....الخ، ويلعب الجهاز العصبي المركزي والجهاز العصبي الذاتي أو المستقل دوراً هاماً في حالة الانفعال (THE CENRAL AND AUTOMOMIC NEURVOUS SYSTEM)، وترتبط الانفعالات بالدافعية للسلوك (MOTIVATION OF BEHAVIOUR).

وللانفعال جانب عاطفي (AFFECTIVE)، كما أن الانفعال فيه جزء من الشعور. وهناك الاستجابة الانفعالية EMOTIONAL RESPONSE وهناك الصراع الانفعالي. وللانفعال دور في تكيف الفرد الاجتماعي والنفسي SOCIAL ADJUSTENT^(٢).

ويتضمن الانفعال ما هو أكثر من مجرد الشعور الوقتي العارض أو الطارئ أو رد الفعل الشعوري. وهو لا يتضمن شعوراً واحداً، وإنما نسقاً

= ما تعلق منها بالفعل الاجتماعي، واتساق الشخصية، والمقومات الانفعالية للسلوك. يراجع: -T.Parsons, E.D.A.Shils, toward a general theory of action. Cambridge: mass. Harvard university press, 1951. p.10.

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - الإسلام والصحة النفسية - مرجع سابق - ص ١٢٢.

٢- المرجع نفسه - ص ١٣٤.

من المشاعر. والانفعال في الحقيقة حالة عقلية تتميز بالشعور القوي، ويصاحبها تغييرات حركية في مواجهة موقف أو موضوع ما، أو هو حالة من الإثارة العقلية التي ترافق المجهود المبذول لتحقيق هدف ما. وهو حالة ديناميكية من وجهة نظر التحليل النفسي، وهناك كثير من أنماط السلوك والحالات التي تتضمن انفعالات من ذلك (الشعور، التعاطف أو الوجدان، العاطفة، المزاج، الهوى أو الميل)، وللانفعال مظاهر خارجية وداخلية^(١).

خامسا - العاطفة (SENTIMENT):

هي عبارة عن موقف معقد أو تنظيم معين لدي شخص ما تجاه موضوع معين، قد يكون موضوع العاطفة شخصا أو شيئا أو فكرة مجردة كمذهب ما، والعاطفة تجعل لهذا الشيء معني ودلالة في وجدان صاحب العاطفة، والعاطفة تتكون من مجموعة من المشاعر أو الانفعالات. وهي في جوهرها وجدانية إلا أنها تتضمن أفكارا تدور حول موضوع العاطفة. وتختلف العاطفة عن الاتجاه من حيث أن العاطفة شخصية أكثر وأكثر تعقيدا عن الاتجاه العقلي^(٢)، وتتكون العاطفة من تكرار اتصال الفرد بموضوع العاطفة في مواقف مختلفة، ترضي فيه دوافع مختلفة وتثير في نفسه مشاعر سارة، أو تحيط ببعض الدوافع أو تثير في نفسه مشاعر منفرة ومؤلمة^(٣).

سادسا - ضغط الدم:

ضغط الدم من الأمراض التي قد تنتج عن عوامل نفسية، وفي حالة ضغط الدم فإن العلاقة الفسيولوجية بينه وبين الانفعال أكثر وضوحا من العلاقة بين أمراض نفسية أخرى - مثل القرحة، آلام المعدة، الصداع، والانفعال. فزيادة ضغط الدم نتيجة الغضب (ANGER)، اذلك يقاس ضغط الدم للتعرف على وجود الغضب. ولم تصل الأبحاث إلى معرفة جميع

1-English, H. B., and English, A C.A Comprehensive Dictionary of physio logic and psycho - and lytical terms, Longmans. London. 1958. p. 116.

2- Ibid. p. 494.

٣- دكتور/ أحمد عزت راجح - أصول علم النفس - بيروت - دار القلم - ص ١١٦.

العوامل السيكولوجية التي تؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم، ولكن يبدو بوضوح في معظم الأبحاث أن حالات الغضب الدائم، والحنق والانفعال والعصبية من العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع ضغط الدم^(١).

والغضب الدائم يصاحبه بصفة مستمرة صراعات في داخل الشخصية، ويترتب عليه زيادة الانفعال بصورة كبيرة، وبشكل يؤثر بالتالي على ضغط الدم فيؤدي إلى ارتفاعه، مسببا مشكلات صحية عديدة لضباط الشرطة.

المطلب الرابع

الإحباط (FRUSTRATION)

• أثر الإحباط على الصحة النفسية لضباط الشرطة:

تتعرض الشخصية إلى ضغوط وصراعات نفسية عديدة، من هذه الضغوط والصراعات مواجهة الإحباط (FRUSTRATION)، فقد يواجه الإنسان في حياته مجموعة من العوائق، التي قد تتدخل وتقف حجرة عثرة أمامه، فتمنعه من إشباع دوافعه وتحد من رغبته، فيشعر بانفعال خاص يشعره بالعجز وقلة الحيلة^(٢).

أولا - ماهية الإحباط:

الإحباط: منع أو تعويق محاولات الفرد التي يبذلها من أجل إشباع حاجاته ورغبته، ويستخدم هذا المصطلح أيضا للإشارة إلى الحلة الانفعالية التي تتميز أساسا بالغضب والقلق^(٣).

وتختلف قدرة ضباط الشرطة على تحمل المشاق والصعاب والأزمات، التي تواجههم في الحياة - سواء حياتهم العملية المهنية أو حياتهم الخاصة العائلية - فنجد من الضباط من يصاب بهذا الإحباط، نتيجة أي تغير غير متوقع (مفاجئ) في مجري الأمور، أو لفشله في الحصول على ما يريد، أو

١- دكتور/ عبد الرحمن محمد عيسوي - علم النفس الفسيولوجي - مرجع سابق - ص ١٠٣.

٢- دكتور/ سيد صبحي - الإيمان وصحته النفسية - مرجع سابق - ص ٥٤.

٣- دكتور/ محمد علي محمد وأخرون - مرجع سابق - ص ١٩٥.

لكثرة مشكلاته في العمل مع قيادته، كل ذلك يؤثر على حالته النفسية وروحه المعنوية ويشعره داخليا بأنه محبط. وواقع الأمر أن الإحباط كشعور نفسي قد تتداخل في أحداثه وتكوينه لدي ضباط الشرطة مجموعة من العوامل، قد تتحد فيما بينها لتولد الشعور بالإحباط، وقد تأتي متفرقة متتابعة ولكنها تعطي في نهاية المطاف نتيجة واحدة وهي حالة إحباط لضباط الشرطة. ومن هذه العوامل^(*):

- مواجهة عائق يمنعه من إشباع حاجة، يتطلع إلي إشباعها بحرص شديد ودوافع قوية.
- مواجهة أزمة حقيقية في العمل غير متوقع حدوثها، ووجود صعوبات في إدارتها ومواجهتها.
- الوقوع تحت تأثير الظلم الإداري — سواء في خطأ ارتكبه أو وقع فيه ينتهي به الأمر إلي توقيع جزاء إداري — بينما هو داخليا يشعر بأنه لم يخطئ. أو أن الموضوع برمته لم يعالج بالعدالة المطلقة.
- عدم الحصول على الحقوق الطبيعية والقانونية والمنطقية في نطاق الوظيفة، بينما من هم أقل في المستوى والأداء يحصلون علي ما لا يستحقون (عدم تحقيق العدالة الوظيفية).
- النقل في نطاق العمل الوظيفي بشكل ينم عن أنه عقوبة، دونما خطأ فعلي قد ارتكبه.

وتلعب ثلاثة محاور دورا مهما في تحديد درجة الإحباط التي يعاني منها ضباط الشرطة، هي أهمية الحاجة بالنسبة للضابط، وشدة الإعاقة التي تواجه الضابط وضراوتها، وعدد مرات الفشل في إشباع الدوافع.

(*) هناك نوعان من الظروف التي تؤدي إلي الإحباط: الأول: منع الفرد من تحقيق هدفه (أهدافه)، والثاني: التعارض بين الأهداف التي يرغب الفرد في تحقيقها. فضباط الشرطة الذي يسعى إلي إشباع حاجاته كغيره من فئات المجتمع، لأبد وأن تواجهه عقبات تحول دون إشباع هذه الرغبات أو الحاجات (نكتة: / عبير محمود عوض - مرجع سابق - ص ١١٤).

ثانيا - كيف يكون مواجهة الشعور بالإحباط:

قد يظهر الفرد سلوكا عدوانيا تجاه مصدر الإحباط (FRUSTRA-TION SOURCE)، وقد يتصور نفسه سببا في عدم إشباع دوافعه فيوجه سهام عدوانه إلي نفسه، ومن هنا ينبغي الاهتمام بتفريغ طاقة العدوان هذه ومحاولة التعامل مع هذه الطاقة بهودة، لأن الإنسان إذا ما سار تجاه دوافعه محاولا إشباعها، دون أن يتوقع أو يعمل حسابا لدوافعه فإنه قد يواجه مشكلات لا يعلم تأويلها^(١). ومن هنا كان الأقرب للصواب أن يحصل ضابط الشرطة على ضرب من ضروب التوازن، بين ما يريد وما يملك، أو بين ما عندي وما ليس عندي ولكن أرغب فيه أو أتطلع إليه^(٢).

فمن الضروري أن يحرص ضابط الشرطة على اتزانه حرصه على الحياة، حتى يتمكن من الاستمرار في التقدم والرقى والنجاح، فإذا كانت هناك ثمة عوامل قد يكون من شأنها زعزعة تكامل الشخصية في الحياة الواقعية، فإن هذه العوامل لا يمكن أن تكون بمثابة قوي هدامة تقضي تماما على كل توازن، بل هي في حالة الإيمان العميق تصبح قوي نشطة، تحفز الإنسان إلي المزيد من النمو الروحي والرقى النفسي. ومن هنا فإن الإحباط يمثل مؤشرا تستطيع من خلاله أن تستشف مدى القدرة على تحمل الشخص للمشكلات التي تواجهه.

1-Braham. R., Byne. D.: social psychology (8th ed.) London: Allyn and Bacon .1997. p.37.

(*) يشمر ضابط الشرطة بالإحباط في حالة وجود عائق يمنعه من تحقيق هدف شخصي أو في حالة شعوره بالعجز من القيام بأي عمل لتغيير الموقف غير المرغوب فيه. وفي الغالب ينجم رد الفعل في انفعال الغضب. ومن الطبيعي أن يصاحب ذلك إفراز الهرمونات التي ترتبط بالمواقف الضاغطة، ويمثل الإحباط أحد التفسيرات أو الافتراضات المتعلقة بالسلوك العدواني Aggression فالشخص المحبط يلجأ إلي السلوك العدواني، وأن السلوك العدواني يكون نتيجة ما أصاب الفرد من إحباط، وعلي الرغم من الجدل العلمي حول ذلك (نظرية الإحباط العدواني)، إلا أن هناك اتفاقا بين العديد من الباحثين النفسيين، علي أن الإحباط يمثل خيرة غير مسارة، ومصدر استتارة الفرد . (راجع أيضا: (دكتور/ سيد صبحي- مرجع سابق - ص ٥٥).

وليس من شك في أن ضابط الشرطة التي تستبد به المخاوف من أن يفشل أو يصاب بالإحباط من جراء خوفه من مواجهة المستقبل، يكون أبعد ما يكون عن الشخص السوي من الناحية النفسية، بحيث يصعب الركون إليه أو الاعتماد علي تصرفاته وأفعاله^(٩). وقد أوعز بعض الباحثين إلي أنه من أسباب الإحباط البيروقراطية (BUREAUCRACY)، وهي التي تشير إلي الروتين والعلاقات غير الشخصية في مؤسسات العمل المختلفة، وتكمن سلبية البيروقراطية في كونها من الأسباب وراء انخفاض الدافعية، والدرجة المنخفضة من الرضا الوظيفي.

المطلب الخامس

اضطراب الشعور بالوفاء

يستشعر الإنسان ضربا من الراحة النفسية يصاحبها ذلك الشعور الجميل الذي يحسه، عندما تقوم حياته العضوية بوظيفتها السوية، وهذه الراحة تأتي من سلامة التعامل مع الجزئيات ودقة التفاعل مع مكونات الجسم، وصفاء النفس التي تحرك الأعضاء في هدوء وراحة وونام. والحب يمثل قمة الانفعالات البشرية التي يمر بها الإنسان، لما يحتويه من شحنات وجدانية تنطوي على خبرات ومواقف وأحاسيس تواكبها انفعالات، هي مزيج من الغبطة والسرور والسعادة، ولكن هذه التجربة الشاقة المجهدة تستلزم بالضرورة هذا السياج المتين، الذي نتطلع إليه عندما نتحدث عن الحب وما يصاحبه من انفعالات، والمعني بهذا السياج المتين (الوفاء)، فمشكلة الحب أن المحب يضع كل ثقته في من يحب، وينتظر حصاد هذه

(٩) كما يعتبر التعبير عن الشعور الشخصي للآخرين، أو كتابة ذلك الشعور من الأمور المساعدة علي تغيير الغضب الكاتم في الصدر، ويساهم في إلقاء بعض الضوء علي الموقف غير السار الذي مر به الفرد. ويمكن أن يضاف إلي ذلك تبني الفرد لأهداف بديلة وتقييم اعتقاداته الشخصية التي في ضوئها يتفاعل مع الآخرين من وقت لآخر، ومن المناسب أن يسأل الفرد نفسه عن دور اعتقاده الشخصي في حالة الإحباط التي يعاني منها. (دكتور/ علي صكر - مرجع سابق - ص ٧٤).

الثقة، من خلال الوفاء الذي يعني الاستمرار ويعبر عن الالتزام والثبات على المبدأ^(١). ضابط الشرطة في حاجة ماسة إلي تعميق مفهوم الحب لديه، أن يحب وطنه الحب الذي يستحقه ويدفعه بالقداء بروحه من أجل أمنه وسلامته، أن يحب عمله ووظيفته يحب أنه ضابط شرطة، هذه المهنة الراقية الصعبة المراسي المرهقة الشاقة، والتي لا تقبل فيمن يلبسها ويتوظفها سوي أن يحبها.

ولنتساءل ما هو الدافع لدي ضابط الشرطة لأن يترك أسرته وأهله وعشيرته و يجوب المحافظات شرقا وغربا وشمالا وجنوبا في العمل الأمني، اليوم في الوجه البحري وغدا في الوجه القبلي، هو في مكان وأسرته في مكان آخر، لا تبرير ولا حجة سوي أنه يحب عمله ووظيفته، ما الدافع لأن يمكث ضابط الشرطة ليلا طويلا مرهقا وأياما كثيرة شاقة يطارد القتل والخارجين عن القانون، ويمسك بهم الواحد تلو الآخر، الدافع أنه يحب عمله ويشعر بالسعادة والفرحة والسرور عندما يبلغ مراده ويحقق أماله، تري البسمة تعلو وجه تري الإشراف يملئ عينيه، لقد تم القبض على القاتل (المجرم) أو تم إنهاء المأمورية بسلام أو تم إعادة الحق إلى أصحابه.

ومع كل هذا الحب ومع كل هذه التضحيات ما أقسى أن يستشعر ضابط الشرطة - من الناحية النفسية - في لحظة أنه كان غير محق - مخطأ، أو أنه أعطي ولم يجد مقابل ما أعطي، ضحي ولم تكن التضحية مستحقة، وليس أقسى علي النفس البشرية من أن تتحقق يوما من أن كل الآمال التي نسجتها، وزرعتها في أرض الحب - حب الضابط لعمله وعشقه لمهنته - قد ذهبت ولم تؤت بثمارها المتوقعة، وأن كل ما قد عاشته النفس من أحاسيس لا يعدو أن يكون مجرد أو هام، وقد كشفت الحقيقة المرة عن زيفها، وأظهرت عدم صدقها، فمن الضغوط النفسية القاسية علي نفس ضابط الشرطة، الشعور باضطراب معاني ومفاهيم الوفاء التي ينتظرها من

^١ -كتور/ سيد صبحي - المرجع السابق - ص ١٤٣.

وظيفته التي أحبها، فالحب يتكامل مع العدالة، فالحب وحده كقيمة وفضيلة من الصعب أن يحيا بمفرده.

وتكمل الصورة فضيلة العدالة وهي التي تعني الاهتمام بحقوق الطرف الآخر ومطالبته المشروعية عند من يحب، ضابط الشرطة ينتظر الوفاء من وظيفته التي أحبها وذلك وفقا للمشروعية والالتزام بالقوانين، إن العدالة تعطي الحقوق، والحب لا يعرف إلا العدل، والعدل لا يمكن أن يسود إلا إذا أعطت الوظيفة الأمنية من يحبها حقوقه، وهذه الحقوق سواء مادية أو أدبية أو معنوية، ترسخ في النفس - نفس الضابط - معاني السلوكيات السوية، والتصرفات الأخلاقية المشبعة بالقيم السامية الرفيعة.

المطلب السادس

الاحتراق النفسي كمشكلة مصاحبة للضغط

يشير مفهوم الاحتراق النفسي (BURNOUT) إلى حالة من الإنهاك أو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية، ويتمثل الاحتراق النفسي في مجموعة من المظاهر السلبية منها على سبيل المثال التعب، الإرهاق، الشعور بالعجز، فقدان الاهتمام بالآخرين، فقدان الاهتمام بالعمل، السخرية من الآخرين، الكآبة، الشك في قيمة الحياة والعلاقات الاجتماعية، والسلبية في مفهوم الذات، ولا يختلف اثنان على أن هذه المظاهر تساهم بشكل أو بآخر في نوعية أداء الفرد في عمله^(١). وهناك شبه اتفاق بين الباحثين في مجال السلوك التنظيمي على أن الفرد الأكثر التزاما وإخلاصا في عمله، يكون أكثر عرضة من غيره للاحتراق النفسي، وترتبط حالة الاحتراق النفسي بدرجة أعلى بالعاملين بمهن الخدمات الاجتماعية كالشرطة، متخصصوا الخدمة الاجتماعية والنفسية، عناصر التمريض، الأطباء، المحامين، وغيرهم ممن يتعاملون مع الناس.

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ١٠٢.

فضابط الشرطة الملزم المخلص في عمله، بالإضافة لظروف عمله الصعبة الضاغطة، يقع تحت تأثير ضغط داخلي للبقاء، وفي الوقت نفسه يواجه ظروفًا ومتغيرات خارجة عن إرادته وتحكمه، تقلل من فعاليته في القيام بعمله بالصورة التي تعكس دافعه الشخصي. بهذه الصورة فلأن هذا الضابط معرض للوصول إلى حالة الاحتراق النفسي^(*).

وتشير الباحثة باربرا براهام (BARBRA BRAHAM)^(١) إلى أن هناك أربعة مؤشرات أولية، ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار، كنوع من التحذير بأن الفرد في طريقه إلى الاحتراق النفسي:

١- الانشغال الدائم (BUSYNESS): والاستعجال في إنهاء القائمة الطويلة التي يدونها الفرد لنفسه كل يوم، فعندما يقع الفرد في شرك الانشغال الدائم فإنه يضحي بالحاضر. وهذا يعني أن وجوده في اجتماع أو مقابلة يكون جسدياً وليس ذهنياً، ففكره أما يكون في المقابلة السابقة، أو فيما ينبغي عمله في اللقاء اللاحق، وعادة في مثل هذه الحالة ينجز

(*) من المناسب هنا أن تشير إلى عدد من النقاط توضح اختلاف حالة الاحتراق النفسي، عن حالات أخرى متشابهة لها: - علي الرغم من أن التعب أو التوتر المؤقت قد يشكل العلامات الأولية لهذه الحالة، إلا أن ذلك ليس كافياً للدلالة عليها وبخاصة إذا كانت قصيرة الأجل، فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية التي تم ذكرها.

- يختلف الاحتراق النفسي عن التطبيع الاجتماعي (Socialization) حيث يغير الفرد سلوكه واتجاهاته نتيجة للتفاعل مع الآخرين، بحيث تترتب عليه مظاهر سلوكية سلبية إذا كان الوسط الاجتماعي الذي يحدث فيه ذلك التفاعل يدعم التصرفات غير البناءة، أما بالنسبة للاحتراق النفسي، فإن سلوك الفرد هو محصلة ردود الفعل المباشرة للتعرض لمصادر الضغوط في العمل - حالة عدم الرضا وما قد يصاحبها من غياب للدافعية في العمل لا تعتبر احتراقاً نفسياً، ومع ذلك ينبغي أخذها بعين الاعتبار لأن استمرارها يؤدي إلى الاحتراق النفسي. - الاستمرار في العمل لا يعتبر مؤشراً يعتمد عليه، في إصدار حكم بغياب الاحتراق النفسي، فالفرد ربما يستمر في عمله، بالرغم مما يعانيه من احتراق نفسي لأسباب متعددة منها: الراتب الجيد، مسئوليات وظيفية قليلة، وفي أسوأ الحالات عدم وجود فرص للالتحاق بأعمال أخرى. (دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ١٠٣).

1 -Braham , B: Op. cit. P. 127.

الفرد مهامه بصورة ميكانيكية دون أي اتصال عاطفي بغيره، حيث أن الهم الوحيد الذي يشغله السرعة والعدد وليس الإثقان والاهتمام بما بين يديه.

٢- تأجيل الأمور السارة والأنشطة الاجتماعية: من خلال الاقتناع الذاتي بأن هناك وقتاً لمثل هذه الأنشطة [فيما بعد] لن يأتي أبداً، ويؤجل دائماً.

٣- العيش حسب قاعدة [يجب وينبغي]: يصبح هو السائد في حياة الفرد، الأمر الذي يترتب عليه زيادة حساسية الفرد لما يظن الآخرون ويصبح غير قادر علي إرضاء نفسه، وحتى في حالة الرغبة بإرضاء الآخرين التي تصاحب هذه القاعدة، فإنه يجد ذلك ليس بالأمر السهل عليه.

٤- فقدان الرؤية أو المنظور (PERSPECTIVE): الذي يؤدي إلي أن يصبح كل شيء عند الفرد مهما وعاجلاً، وتكون النتيجة بأن ينهمك في عمله لدرجة يفقد معها المرح، ويجد نفسه كثير التردد عند اتخاذ القرار، ويرتبط ذلك بما يعرف في الغرب (WORKAHOLIC) الشخص المدمن على العمل، مستمد من الشخص مدمن تناول المشروبات الكحولية، لكونها جزءاً من الاجتماعيات في الغرب. وتشير التسمية إلي الفرد الذي يصبح العمل الجزء الأساسي في حياته وفي مركز اهتماماته، بصورة تخل بالتوازن المطلوب لتفادي المشكلات البدنية والانفعالية الي تصاحب الخل^(١).

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ١٠٤.

— اهتم ريتشارد البرت (Richard) بفحص سمات الشخصية الخاصة لضباط البوليس، حيث قام بمراسة سنة ٢٠٠٠ عن العلاقة بين ما يسمى بالاحتراق الداخلي، Burnout وقلق الموت، والعنوانية لدي ضباط البوليس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع التسميم المنهجي للبحث في صورة دراسة ارتباطية تم إجراءها علي بعض الأقسام البوليسية متوسطة الحجم الموجودة في جنوب غرب الولايات المتحدة. وتم تطبيق عدد ٣ أدوات مقننة هي اختبار ماسلاك للاحتراق الداخلي Maslach Burnout Inventory واختبار تمبلر وماك موردي لقلق الموت Templer Death Anxiety Scale /Mc mortie و تم تقييم متغير العنوانية Aggression بعدد المشاجرات البدنية التي تمت في السنتين الأخيرتين، ذلك علي ٦١ من الضباط، وخلصت النتائج إلي وجود ارتباط موجب بين قلق الموت والاحتراق الداخلي والعنوانية رغم عدم وجود إشارة لارتباطات موجبة بين المتغيرات الثلاث. وعدد المشاجرات البدنية. (Richard, 2000, p. 115).

المبحث الثالث

الضغوط الخارجية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

يتعرض ضابط الشرطة أثناء ممارسته لجوانب حياته المتعددة، سواء في الجانب المهني، وما يحتويه من مهام وظيفية ومسئوليات وواجبات، أو في الجانب الاجتماعي وما يشمل من علاقات أسرية وعائلية وصدقات، إلى العديد من المؤثرات يترتب عليها في الغالب بعض من الضغوط، هذه الضغوط الخارجية ليست حتمية أن تقع على شخصية ضابط الشرطة، وإنما هي مسألة نسبية تختلف من ضابط إلى آخر، فالجانب الوظيفي يمكن أن يؤثر على شخصية ضابط ولا يتأثر به شخصية ضابط آخر، كما أنه في مدى التأثير يوجد اختلاف بين شخصيات الضباط. وبذلك فإن مدى تأثير الضغوط على شخصية ضابط الشرطة يكون مختلفا كما وكيفاً. ونظراً لأهمية تأثير الضغوط الخارجية على الشخصية، فإن دراستها سوف تشمل:

المطلب الأول: الضغوط الوظيفية.

المطلب الثاني: العوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغوط.

المطلب الأول

الضغوط الوظيفية

تمهيد:

يستقطب موضوع العوامل المهنية المسببة للضغوط (الضغوط المهنية) اهتمام الباحثين الاجتماعيين بصفة عامة، والباحثين في مجال السلوك التنظيمي (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR) بصفة خاصة. والسلوك التنظيمي هو المجال الذي يهتم بدراسة سلوك الأفراد في مجالات العمل المختلفة على المستوي الفردي والجماعي، مستهدفاً زيادة فعالية المنظمات وتحقيق الرعاية المناسبة للعاملين فيها، ويرجع سبب الاهتمام المتزايد بهذا المجال العلمي، إلى أهمية دور العنصر البشري في المنظمات.

وتستخدم عبارة الضغط أو الضغوط عند تناول الموضوع من البعد المهني
(OCCUPATIONAL DIMENSION) للدلالة على حالتين:

الأولي: تشير إلى ظروف العمل المادية والاجتماعية التي تحيط بالفرد
في مكان عمله، والتي تسبب نوعا من الضيق والتوتر. وضمن هذا
الإطار فأنها ترتبط بعوامل خارجية.

الثانية: تشير للشعور غير السار الذي ينتاب الفرد بسبب هذه العوامل.
وترتكز أهمية تناول العلاقة بين الضغوط والعمل إلى حيوية وأهمية
العمل في حياة الفرد، الذي يقضي ما يعادل الثلث من حياته وهو يزاو
عملا، كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية من مأكلا ومشرب ومسكن وحاجاته
النفسية من تقدير اجتماعي ونمو ذاتي، بل ويمكن القول بأن العمل يساهم
في تحقيق السعادة للإنسان^(١).

* في معنى العمل (الوظيفة):

يدل العمل على المهام التي يقوم بها ضابط الشرطة، في مجال معين
والتي تعرف بـ (الوظيفة). وتتفاوت الآراء المعاصرة حول العمل من
فرويد (FREUD) الذي يري ضرورة العمل للبقاء (لا يتطرق لمحتوي
العمل لتسهيل عملية النمو النفسي)، مروراً بفروم (FROMM) الذي يركز
على أهمية العمل الذي يوفر الاستقلالية، وانتهاءً بنظرية تحقيق الذات
ACTUALIZATION SELF لمازلو (MASLOW) يري أن الدافع
الرئيسي لسلوك الفرد هو التعبير عن المهارات الفردية إلى أبعد مدى^(٢).

ويمكن إيجاز الفوائد النفسية والاجتماعية التي تعود على ضابط الشرطة

من الوظيفة التي يعمل فيها فيما يلي:

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٨٣. ويراجع أيضا:

- Warr, p, Wsll, T: Work and well being Middlesex. England: Penguin
Books. 1975, p.10.

٢- يراجع: دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - من ص ٨٤. ويراجع أيضا:

- O'Brien, G: Psychology of work and unemployment. New York: Jhon
Wiley, sons. 1986.

- **اقتصاديا:** مصدر رئيسي للدخل ووسيلة للحصول على مستلزمات حياته ولقضاء احتياجات أسرته، وتوفير الدعم المادي المطمئن له.
- **اجتماعيا:** التنوع في حياته وتهيئة الفرصة للقاء الآخرين، وتكوين علاقات جيدة في نطاق العمل أو في الإطار الاجتماعي المحيط به، وما يستتبع ذلك من الحصول على تقدير واحترام الآخرين، والذي بدوره يساهم في تقديره لذاته واحترامه لشخصه وثقته بنفسه، وأيضا توفير الدعم الاجتماعي اللازم، لمواجهة أي مشكلات تقع له.
- **معنويا:** المساهمة في تحقيق أمن المجتمع وما يترتب من اكتساب الضابط الهوية الوطنية والقوة الذاتية، مما ينمي لديه الشعور الإيجابي بأهمية دوره وتمتعه بصفة المواطنة.

* ماذا يعني الضغط في مجال العمل:

عند محاولة الإجابة على هذا التساؤل اعتمادا على وجهة نظر العاملين بمختلف مؤسسات الدولة، فإن الإجابة على لسان هؤلاء تناولت أمور عديدة منها عدم معرفة ما هو المطلوب أدائه، أو زيادة الحمل الوظيفي، أو عدم كفاية المردود المالي للاحتياجات، أو صعوبة اتخاذ قرارات تتعلق بالآخرين من مرءوسين وعاملين، أو غياب العدالة في التقييم الدوري، أو عدم وجود تعاون.. الخ^(١). فهذه عوامل تجمع بين ضغوط خاصة بالعمل نفسه، وضغوط تتعلق ببيئة العمل الاجتماعية والمادية^(٢).

تقسيم:

طبقا لمفهوم نظام الوظيفة الشرطية، فإن ضابط الشرطة يؤدي عمله

ضمن منظومة من العلاقات والمسئوليات والإجراءات، والأهم من ذلك

١- دكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٨٧. وأشار إلى تجميع وجهة نظر العاملين من خلال اللقاءات في الدورات التدريبية.

2- Vecchio, R: Organizational behavior, (2nd ed.) Toronto: the Dryden press, 1991.

-Robbins,s: Essentials of organizational behavior (5th ed.) uppre saddle River. NJ: Prentice Hall. 1997.

عوامل وسيطة

العوامل الشخصية
مثل نمط الشخصية

الاتجاه نحو العمل

دعم اجتماعي

عوامل مهنية

غموض الدور — الحمل الوظيفي
(الزيادة / النقصان)
صراع الدور
غياب المصاواة
الخلافات
الضوضاء
الحرارة
غياب التحكم
غياب فرص النمو
المناخ المؤسسي

اعراض

زيادة ضربات القلب
ارتفاع ضغط الدم
الاكتئاب
التدخين
تناول المهدئات
الانفعال السريع
الاستنزاف الانفعالي
الاستنزاف البدني
التعب
الملل
اضطراب في النوم

مشكلات صحية

أمراض القلب
ضعف في جهاز المناعة
الأرق
الصداع
الحساسية

ضمن محيط بشري تتباين دوافعهم وتوقعاتهم وإطارهم المرجعي، وطبيعي في مثل هذه الظروف أن يواجه ضابط الشرطة مواقف، واستجابات سلوكية لا تلقى القبول عنده، والتي ربما تتحول إلى مصادر للضغط بالنسبة له. ونظرا لأهمية الوظيفة الشرطة في المجتمع، وما يترتب عليها من ضغوط ومؤثرات، فإن الدراسة للضغوط الوظيفية سوف تشمل ما يلي:

الفرع الأول: طبيعة هيئة الشرطة.

الفرع الثاني: استعراض بعض مصادر الضغط الخارجية.

الفرع الثالث: التقارير السنوية السرية (تقارير الكفاية).

الفرع الرابع: نظام التفتلات.

الفرع الخامس: النظام التأديبي لضباط الشرطة.

الفرع الأول

طبيعة هيئة الشرطة

من الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة والمؤثرة في جانبها الوظيفي، الطبيعة الوسطية لهيئة الشرطة، فالشرطة هيئة ليست مدنية وليست عسكرية، ولكنها هيئة مدنية نظامية مما يزيد العبء على ضابط الشرطة، حيث أن ضابط الشرطة موظف عام يخضع لقانون خاص، هو قانون هيئة الشرطة الأكثر شدة وصرامة في أحكامه ونصوصه وبيان ذلك:

• نصت المادة الأولى من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على أن:

"الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية وتؤدي وظائفها ويأشر اختصاصها برئاسة وزير الداخلية وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شئونها ونظم عملها^(١).

ويتضح أن القانون قد نص على أن الشرطة هيئة مدنية نظامية. ويرجع أصل هذا الوصف إلى معاني تتعلق بما تضمنه نص القانون.

١- مستبدلة بالقانون رقم ٢١٨ / ١٩٩١ - الجريدة الرسمية- المعداد ٤٩ (تابع) - ١٢/٥ / ١٩٩١ م.

١- التفسير اللغوي والتاريخي: في معنى الشرطة هيئة مدنية:

هيئة: لغة الحالة الظاهرة يقال (هَاء) (يهوء)، (هيئة) حسنة إذا صار إليها، و(تهيات) للشئ أخذت له (أهيئة) وتفرغت له، و(تهياً) القوم (تهيؤا) من الهيئة جعلوا لكل واحد هيئة معلومة^(١). والمعنى جماعة ذات وضع محدد مميز. وفي معنى آخر (الهيئة) الشارة يقال فلان حسن الهيئة^(٢).

مدنية: المدنية لغة هي المصر الجامع، لأنها من مدن والجمع (مدن) و(مدائن)^(٣). والمصر الجامع هو الموقع السكاني كثير العدد ويخالف في نظامه نظام البدو. ويعزز هذا المعنى ما جاء في القرآن الكريم عندما أمر الله تعالى قوم موسى عليه السلام بأن يهبطوا مصرًا. قال تعالى: (اهْبِطُوا مِصْرًا فَإِنَّ لَكُمْ مَا سَأَلْتُمْ....)^(٤). وقال المفسرون: أن مصر جمعها أمصار وهي البلاد الكبيرة المتحضرة، والنسبة إلى مدينة الرسول صلي الله عليه وسلم (مدني)^(٥).

والمدينة لغة تعني أيضاً: الحضارة واتساع العمران، والمدني هو الذي يعيش عيشة أهل المدينة وقد أخذ بأسباب الحضارة، ومنه القائم على المصالح المدنية التي تتشكل من مصالح المدينة وأهلها.

ولأن رفاهية المدينة وحضارتها ترتبطان بأمنها وطمأنينتها، وأنه لا بقاء للمدينة ولا لحضارتها إلا في ظلال أمن يشيع في أرجائها، فكان من الضروري وجود أداة توكل إليها مسؤوليات حفظ الأمن في المدينة، وهذه الأداة موجودة منذ القدم بدأت في ظل المجتمعات القبلية، عندما كانت تسند مهمة صيانة قدسية النظم الموضوعية وردع العابثين بها، إلى أشخاص البوليس القبلي الذي كان رب القبيلة يختار أفرادَه من بين أهلها. ولما بدأ

١- المصباح المنير - كتاب الهاء - ص ٦٤٥.

٢- مختار الصحاح - باب الهاء - ص ٢٩٣.

٣- المصباح المنير - كتاب الميم - ص ٥٦٦.

٤- سورة البقرة - الآية ٦١.

٥- مختار الصحاح - باب الميم - ص ٢٥٨.

المجتمع الكبير في الظهور واختير له حكام، أخذ هؤلاء الحكام في تكوين أجهزة أسندت إلي أفرادها هذه المهمة^(١).

وكانت أول إشارة إلي تقرير الطبيعة المدنية لهيئة الشرطة في النظم المصرية ما ورد في قرار مجلس النظائر الصادر في ١٢ أكتوبر ١٨٨٤م، الخاص بتطبيق نظام المعاشات المدنية على رجال الشرطة^(٢)، من أن البوليس قوة مدنية تابعة لنظارة الداخلية والخدمة فيه تعد خدمة ملكية. كذلك ما تضمنه المنشور الذي أصدرته نظارة الداخلية في ٢٥ فبراير سنة ١٨٨٩ من أن قوة البوليس ليست عسكرية إنما هي قوة ملكية منتشرة في أنحاء البلاد لتوطيد دعائم الأمن واستتباب الراحة العامة^(٣).

نظامية: (نظم) اللؤلؤ جمعه في السلك وبابه ضرب، و(نظمه تنظيمًا) مثله، ومنه (نظم) الشعر و(نظمه). و(النظام) الخيط الذي ينظم به اللؤلؤ، و(الانتظام) الاتساق^(٤). و(نظمت) الأمر (فأنتظم) أي أقمته فاستقام، وهو على (نظام) واحد أي نهج مختلف^(٥).

لذلك فإن وصف القانون الشرطة بأنها هيئة نظامية، لأن النظام هو السير على نهج واحد لا يختلف، والمنظم هو المرتب المتألف المتسق،

١- لواء/ محمود الركابي - النظام العقابي لرجال الشرطة - مجلة الأمن العام - العدد ٧٢ - يناير ١٩٧٦ - ص ٢٩، ويراجع: دكتور/ علي أمين سليم عيسى - مرجع سابق - ص ٧٧.
(٥) وكان يطلق على هذه الأجهزة في عهد الإغريق حتى ظهور الإسلام أسم (البوليس)، وهي مشتقة أصلاً من لفظ (POLITEIA)، وكان هذا المصطلح يعني عند الإغريق المدينة، ثم أصبح يطلق على الجهاز الذي يصون أمن المدينة على أساس أن رفاة المدينة وحضارتها وتقدمها مرتبط بأمنها واستقرارها، ولما جاء الإسلام وأطلق على القائمين بحفظ الأمن أسم (الشرطة). وذكر المؤرخون أنهم سموا كذلك لما كانوا يتميزوا به من شرط أو علامات ظاهرة. ولم يحدد المؤرخون هذه العلامات بالضبط. وأن كانت مصر قد أطلقت على مجموعة رجال الأمن أسم البوليس، وأغلب الظن أن هذا الاسم بدأ من عهد الاحتلال حتى الوحدة الأولى مع سوريا.

٢- لواء/ محمود الركابي - المرجع السابق - ص ٣٠.

٣- مختار الصحاح - باب النون - ص ٢٧٨.

٤- المصباح المنير - كتاب النون - ص ٦١٢.

ولأن أعمال الشرطة يتطلب النجاح في أدائها مظهرا ومهارات وقدرات نظامية معينة لا يجوز الخروج عليها^(١)، تبدأ بما يتطلبه العمل الشرطي في رجال الشرطة من شروط خاصة في الناحية الصحية واللياقة البدنية والهيئة العامة، ويندرج في هذه النواحي قوة الأبصار وطول القامة وأتساع الصدر والخلو من التشوهات الجسمية أو العيوب الخلقية، بالإضافة للمكانة الاجتماعية وتوافر الصحة النفسية.

وتشمل أيضا إخضاعهم لقواعد معينة مثل ترتيبهم بزي خاص، وتسلسل السلم الوظيفي الخاص بهم في شكل رتب تميزها علامات خاصة، وتدريبهم على السير المعتدل، واستعمال الأسلحة النارية وركوب الخيل وقيادات السيارات. وفي الجملة يخضع رجال الشرطة لنظام خاص يتكون من مجموعة القواعد والأسس والأنظمة، التي تدعو إلى الهيئة والاحترام السذين ينبغي توافرها في رجل الشرطة، حتى يؤدي واجبه على أكمل وجهه. ولكون أعمال الشرطة طابعها اليقظة والحركة السريعة لمواجهة المواقف المفاجئة، اقتضى الأمر لنجاح الخطط التي توضع لمواجهة هذه المواقف، ضرورة الامتثال للأوامر الصادرة في هذا الشأن، وعدم جواز التردد في أطاعتها أو التفكير في عدم تنفيذها أو مخالفة ما تقتضي به، وأيضا فرض عقوبات صارمة على من يخالفها أو يمتنع عن تنفيذها.

والمفاد من ما سبق أن هيئة الشرطة ليست هيئة مدنية بحتة، وإنما هي أيضا هيئة نظامية يسود كيانها ويقوم عصبها، على علاقات متداخلة متشعبة تختلف عن العلاقات المدنية البحتة، وخاصة في واجب المرعوس في طاعة رئيسه وواجب الرئيس في قيادة مرعوسيه، والسيطرة على القوة الموضوعة تحت قيادته حتى تؤدي الواجب المكلفة به على الوجه الأكمل^(٢).

١- محمود الركابي - مرجع سابق - ص ٣٠.

٢- ويؤكد هذا المـي تناول هذا النص في قوانين الشرطة المصرية المتتالية، فقد نصر أول قانون لهيئة الشرطة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ في مادته الأولى على أن: " البوليس قوات مدنية =

• الشرطة ليست (هيئة عسكرية):

هيئة الشرطة ليست هيئة عسكرية، ذلك لأنه ثابت بمراجع اللغة العربية أن كلمة عسكر كلمة فارسية معربة معناها الجيش، والعسكري الفرد في الجيش والمعسكر موضع تجمع الجيش. هذا بالإضافة إلى أن الأعمال العسكرية هي أعمال الجيش، التي تستهدف صون أمن الدولة من الاعتداء عليها من الخارج والدفاع عن أراضيها، ومعيار التفرقة بين ما يعد من الهيئات المدنية وما يعد من الهيئات العسكرية هو طبيعة الوظيفة الموداه.

فوظيفة الشرطة عرفها قانون هيئة الشرطة بأنها:

- المحافظة على النظام.
 - المحافظة على الأمن العام والآداب وكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين.
 - تنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات.
- وجميع هذه الأعمال تهدف إلى حماية أمن الدولة في الداخل، وبالتالي فإنها ليست أعمالاً عسكرية، إنما هي أعمال مدنية.

٢- التفسير القانوني لطبيعة هيئة الشرطة:

يزيد الأمر إيضاحاً ما دار في البرلمان المصري عندما أُنشئ الرأي في سنة ١٩٤٣ على إصدار تشريع بتنظيم هيئة الشرطة، فكان لازماً أن يتصدى هذا التشريع للإبانة عن صفة الهيئة، ولهذا تضمن المشروع الذي تقدمت به الحكومة إلى البرلمان وقتئذ، في مادته الأولى تبانياً لهذه الصفة حيث نص على أن: " البوليس قوات مدنية نظامية ".

ومن الثابت بمضابط مجلس النواب في ذلك الحين أنه قد ثار جدلاً كبيراً في البرلمان حول هذه المادة، وتفصيل هذا الجدل: أنه كان من رأي أحد النواب اعتبار قوات هيئة الشرطة المشكلة من الضباط والكونستبلات - نظامية ". أما قوانين الشرطة التالية لهذا القانون وحتى القانون الحالي فإنها تعتبرها هيئة مدنية نظامية وليست قوات. ولفظ القوات عادة ما يستخدم للتعبير عن القوات المسلحة بالجيش المصري، وقوات البوليس إنما هي قوات مدنية مسلحة تسليحاً بسيطاً.

والصولات وضباط الصف والعساكر ورجال الخفر قوات عسكرية، والجزء المشكل من معاوني الإدارة ومن الذين نقلوا إلى الشرطة من رجال القضاء وقتئذ، فيجب إخضاعهم للقانون العام، وإلا كان التشريع مخالفا للدستور^(*).

• تنظيم هيئة الشرطة بقانون خاص:

يتضح مما سبق عرضه أن هيئة الشرطة هيئة مدنية نظامية، وهي ليست هيئة مدنية فقط تخضع لقانون العاملين المدنيين بالدولة، بل إنها نظامية أيضا مما أدى إلى ضرورة صدور تشريع خاص يتواءم مع متطلبات العمل بهذا الجهاز، وهو قانون هيئة الشرطة والمطبق حاليا القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

ومن الطبيعي كأي من القوانين الخاصة فإنه يتم استكمال أي نقص في نصوص قانون هيئة الشرطة من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وبمعنى آخر أنه يتم تطبيق قانون العاملين المدنيين فيما لم يرد به نص في قانون هيئة الشرطة^(**).

(*) مناقشات مجلس النواب - مضبطة مجلس النواب المصري - في الفترة من نوفمبر ١٩٤٢ إلى مارس ١٩٤٣ بشأن إصدار تشريع لتنظيم البوليس المصري - مكتبة مجلس الشعب - غير منشور.

(**) ترجع المحكمة الإدارية العليا إلى قانون العاملين المدنيين فيما لم يرد به نص في قانون هيئة الشرطة، استنادا إلى نص المادة ١١٤ من قانون هيئة الشرطة المستبدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ والمتضمنة: "يسري على أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة". الطعن رقم ٢٦١ لسنة ٣٢ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة ٣٥ - العدد الأول - رقم ٧٢ - ص ١٤

الفرع الثاني

بعض مصادر الضغط الخارجية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة في نطاق الوظيفة الامنية

• صراع / تعارض الدور (ROLE CONFLICT):

يحدث صراع الدور أو الأدوار عندما يكون هناك أكثر من مطلب، على ضابط الشرطة الاستجابة لأحدهم فيصعب عليه الاستجابة للآخر، فعلى سبيل المثال ضابط الشرطة مطالب بأن ينتقل لفحص البلاغات وإجراء المعاينات وتحرير المحاضر للمواطنين، ثم الخروج لخدمة كرة قدم، أو التواجد في خدمة أمنية هامة، ثم العودة لمباشرة أعماله في القسم، وبعد كل ذلك مكلف بالمرور على الخدمات الهامة بالقسم وغير ذلك من أعمال أمنية. بالإضافة إلي كون هذا التعارض أحد مصادر الضغوط المهنية، فإن زيادة صراع الدور يؤدي إلي انخفاض الرضا الوظيفي، والإصابة بأمراض انفعالية مثل ضغط الدم، وزيادة نسبة الكوليسترول في الدم^(١).

• غموض الدور (ROLE AMBIGUITY):

يتعلق غموض الدور بغياب الوضوح حول المسؤوليات المهنية المطلوبة من ضابط الشرطة، وفي الغالب يغلف الكثير من الأعمال الأمنية درجة من الغموض، تتفاوت بين مسئولية مباشرة العمل، وأسلوب أداء العمل، إلي المسئولية الإشرافية ذات المعاني الواسعة الفضفاضة، التي تستوعب أي أخطاء يمكن أن يقع فيها ضابط الشرطة.

ومع أن هذه المتغيرات لا تمثل تهديدا (مصدرا للضغط) للضابط، إلا أن استمرارية الغموض تؤدي إلي نتائج سلبية، وقد أوضحت البحوث النفسية بأن غموض الدور يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي، وتكرار التعبير عن الرغبة في ترك العمل، وإضفاء جو من التوتر في مكان العمل، وإشاعة درجة منخفضة من الثقة بالنفس، وكل هذه المكونات في حد ذاتها من

^١ - راجع مصادر الضغط الوظيفية: دكتور/ علي عسكر - مرجع سابق - ص ٨٧ وما بعدها.

الصعب إهمالها إذا كان الهدف تقليل العوامل المسببة للضغط، ومن الجانب الفسيولوجي هناك علاقة بين غموض الدور وارتفاع ضغط الدم.

• طبيعة العمل (NATURE OF THE JOP):

داخل وظيفة الشرطة تتعدد المسميات وتختلف المناصب وتتفاوت المهن في طبيعتها من حيث المسؤوليات، وطرق الأداء والنتائج المترتبة على السلوك وما يمارسه الضابط من مهام، والمطلوب تحقيقه من الأجهزة سواء الخدمية الجماهيرية، أو المعاونة المتخصصة، أو المكملة لعمل أجهزة أخرى. فعمل قطاع أمن الدولة يختلف عن قطاع الأمن العام، الذي يختلف بدوره عن قطاع التدريب أو عن قطاع أكاديمية الشرطة.

وهذا التباين الذي يعيش فيه ضابط الشرطة والذي يمكن أن ينتقل بين كل أو بعض هذه القطاعات للعمل فيها، يؤدي إلي إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة على ضابط الشرطة. لأنه من الطبيعي أن تكون الأعمال التي تتضمن مسؤولية الحفاظ على أرواح وأموال أعراض المواطنين، أكثر مساهمة في القلق والاضطراب والضغط النفسي والعصبي مقارنة بالأعمال المكتبية. والشئ نفسه يقال بشأن العمل الأمني الميداني الذي يتطلب من ضابط الشرطة أن يتخذ قرارات هامة ويمكن أن تكون مصيرية، وذلك مقارنة بالعمل الأمني الذي يتم من خلال أعمال إدارية.

فحسب طبيعة العمل الأمني ومدى خطورته، وما يحمله من مفاجآت يصعب رصدها أو أحداث يمكن التكهن بها، يكون الضغط النفسي على ضابط الشرطة وما يصاحبه من توتر، وتغيرات فسيولوجية من ارتفاع ضغط الدم أو ضيق التنفسإلي آخر هذه الأمراض المهنية.

• زيادة الحمل الوظيفي (OVER LOAD):

ضابط الشرطة عندما تزداد المهام المطلوبة منه، سواء من حيث الكمية أو مستوى الأداء والمهارة، فإن ذلك يزيد الضغوط النفسية عليه، وهو لا يمتلك أنظمة بديلة للوقاية من هذه الضغوط.

وغالبا ما تؤدي زيادة الحمل الوظيفي إلى مشكلات بدنية وعقلية، التي

يدورها تؤثر سلبا على الأداء، وتصنف زيادة الحمل الوظيفي إلى نوعين:

- زيادة الكمية (QUANTITATIVE): تشير إلى إدراك ضابط الشرطة بأن المطلوب منه أكثر من طاقته، أو ليس هناك وقت كاف لإتجاز تلك المسئوليات.

- زيادة نوعية (QUALITATIVE): يتعلق بقدرة ومهارة ضابط الشرطة، للتعامل مع المهام المطلوبة منه.

وضمن هذا الإطار، يمكن القول بأن شاغلي المراكز التنفيذية الأمنية (مناصب الإدارية العليا) التي تتطلب أعمالهم اتخاذ قرارات وإصدار أوامر وتعليمات - مثل مأموري الأقسام والمراكز ومساعدى الفرق والقيادات الأمنية الأعلى في نفس التدرج الوظيفي - يمرون بخبرات النوعين من الحمل الوظيفي^(١). حيث يتطلب عملهم سرعة اتخاذ القرار، وفي ذات الوقت الإلمام بالأبعاد المختلفة لموضوع هذا القرار، والذي ربما يترتب عليه تداعيات خطيرة أو يتمخض عن أحداث جسيمة.

وتبين الدراسات النفسية المتخصصة أن لزيادة الحمل الوظيفي علاقة بانخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض تقدير الذات، وزيادة التدخين، وزيادة ضربات القلب مع التوتر النفسي المصاحب للمواقف.

• الدوام/ المناوبة (WORK SHIFT):

يرتبط هذا العنصر بالعمل في أوقات غير تقليدية، فهناك مهن عديدة ووظائف كثيرة مستقرة في فترات الدوام التقليدية (العمل في فترات صباحية بصفة دائمة)، ويأتي جهاز الشرطة على قائمة الأجهزة التي تسهر على

١- يشبه بعض الباحثين هذا العامل (زيادة الحمل الوظيفي)، بانقطاع التيار الكهربائي عندما يزداد الحمل الاستهلاكي عن طاقة الجهاز المولد للكهرباء، وعلى عكس النظام الكهربائي فإن الإنسان لا يملك جهازاً آلياً مسانداً للسلامة يجنبه الآثار السلبية الناتجة عن الحمل الزائد. (مكتور/ علي عسكر - المرجع السابق - ص ٨٩).

أمن المجتمع، والوظيفة الأمنية مستمرة على مدار اليوم وفي كل الأحوال والظروف. ويمكن القول بصدق أن الدوام في جهاز الشرطة في أوقات مختلفة وفي أحيان كثيرة في أوقات غير مسبقة، أصبح معتاداً للضباط (مثل العمل في الأعياد والمناسبات وخلال شهر رمضان الكريم تحديداً وقت الإفطار)، بل إن السمة الغالبة للوظيفة الأمنية هي عدم انتظام مواعيد العمل الرسمية، من حيث امتدادها دائماً للساعات الأولى من اليوم التالي.

وقد بينت الدراسات النفسية والمهنية^(١)، بأن المناوبة لها تأثير سلبي على عادات النوم والعلاقات الاجتماعية، حيث ترتبط بحالات الشعور بالتعب، والنوم المتقطع، واضطراب في الشهية، وزيادة حالات الطلاق والفشل الأسري. والمشكلات العائلية (الجنسية) بين الزوجين. وأيضاً انخفاض عدد اللقاءات مع الأصدقاء، وزيادة حوادث العمل، مع انخفاض في الولاء أو الالتزام (COMMITMENT) تجاه المنظمة. وهذه الأخيرة تزداد سوء إذا لم تطبق العدالة في توزيع مناوبات العمل^(٢). ويعود السبب الرئيسي في هذه المشكلات وبخاصة العضوية منها، إلى التغيير الذي يحدث في الساعة البيولوجية لجسم الإنسان ساعات النوم والنشاط في اليوم الواحد. ونخلص من ذلك إلى تعرض نسبة كبيرة من ضباط الشرطة، لدرجات متفاوتة من الاضطرابات في توازنه الفسيولوجي والنفسي، عند تغيير توقيت العمل من فترة إلى أخرى، وبما أن من سمات الدوام في جهاز الشرطة أن يكون في المواعيد غير التقليدية، فإنه من المحتمل أن يصاحب ذلك أن تكون أحد سمات شخصية ضابط الشرطة، اضطراب التوازن الفسيولوجي والنفسي، والخلل المستمر في الطبيعة البيولوجية للجسم.

- الافتقار إلى الفرص الكافية للتطوير المهني: (INADEQUATE):
:(CAREER DEVELOPMENT OPPORTUNITIES

١- المرجع نفسه - ص ٩٠.

٢- المرجع نفسه - ص ٩١.

يتعلق هذا العنصر بالخبرات والممارسات المختلفة في بيئة العمل الأمني، والتي تؤثر في إدراك ضابط الشرطة حول ما يتعلق بنموه وتطوره المهني. فإحساس ضابط الشرطة بغياب فرص تطوير مهارات العمل أو الارتفاع بمستوي التأهيل يعتبر مصدرا للقلق والإحباط له. ويزداد هذا القلق سوءا ويتضاعف الضغط النفسي إذا تضمن إدراكه جوانب أخرى مثل: غياب الضمان الوظيفي، وغياب المساواة في المعاملة، واقتقاد التقييم الموضوعي للأداء الوظيفي، والشعور الداخلي بغياب العدالة في المعاملة واقتقاد الوظيفة لمقومات العدالة.

وقد حذر الباحثون في الدراسات النفسية والمهنية من أنه في مثل هذه الحالات يلجأ الفرد عادة إلى أساليب تكيفية مثل تقليل الجهد المبذول في العمل، أو اللجوء إلى العقاقير المهدئة، أو التبعاد الاجتماعي في علاقته بزملاء العمل، أو أن تصبح السمة الغالبة للفرد هي السلبية تجاه القرارات الإدارية، والاستخفاف بها حتى التي ارتضاها سابقا. ولا شك في أن هذه الأساليب تؤثر بالسلب على شخصية ضابط الشرطة المأمول أن تتميز بسمات إيجابية فعالة، وراقي فكري في تعامله مع عناصر وظيفته، والمحيطين به سواء في البيئة الوظيفية أو البيئة الاجتماعية.

• غياب المعلومات المرتدة حول الأداء: (LACK OF PERFORMANCE FEEDBACK)

يرغب معظم ضباط الشرطة في معرفة ردود فعل ما يقومون به في العمل الأمني من جهد وأداء، وما يعرض علي المسؤولين (القيادات) من أعمال، وتقييم الرئيس المباشر لهذا الجهد والدور المبذول لتحقيق الأهداف الأمنية التي تضعها الجهة المسؤولة [سواء مديرية أمن أو إدارة أو مصلحة]، وبمعنى آخر معرفة القدرات الحقيقية التي يتمتع بها كل ضابط في عمله، وهذا يعتبر الهدف الأساسي لعملية التقييم السنوية التي تقوم بها جهة الإدارة - وزارة الداخلية - للضباط العاملين عامة.

فعلى المستوى الشخصي، تساعد عملية معرفة المعلومات حول أداء الضابط على معرفة جوانب القوة، وأيضاً جوانب الضعف في أدائه الوظيفي، أو للشعور بالأطمئنان النفسي والاستقرار الذهني عند مقارنة أدائه مع أداء الآخرين - يعرف ذلك بـ (SOCIAL COMPARISON) - المقارنة الاجتماعية من الضباط بجهة العمل.

وتبين البحوث بشأن هذا الموضوع أن المقابلة بين الموظف ورئيسه في العمل، لمناقشة نتائج عملية التقييم إذا تمت في جو أوتوقراطي أو تسلطي، فإن ذلك يساهم في توتر الموقف وجعله مصدراً للضغط النفسي للموظف. وبجانب ذلك تكون النتيجة أن الرسالة التي يريد المسئول توصيلها تهمل، أو يتجاهلها الموظف وربما أدي به الأمر إلى اتخاذ موقف دفاعي، حتى وإن كان المسئول يتناول أموراً موضوعية في صالح الموظف^(١). كما أن هذا الموقف يؤدي إلى التبعاد النفسي بين الموظف ورئيسه التي تجمعهم مصالح العمل المشتركة، وأهداف محددة يرجى بلوغها.

• تقدير القيادة لجهد وفكر الضابط:

يعتري بعضاً من نماذج القيادة مظاهر عدم التقدير الجيد لجهد وفكر مرؤوسيه، بصورة تجعلهم يرون أنفسهم في موضع المسئولية على أنهم غير قابليين للمناقشة، وإذا أراد المرؤوس التحدث في أمر معين للاستفادة أو الإفادة، استصغروه ونظروا إليه من خلال زاوية ضيقة للغاية.

الفرع الثالث

التقارير السنوية السرية [تقارير الكفاية]

من الضغوط الشديدة التي يتعرض لها ضابط الشرطة في نطاق وظيفته، ويمكن أن تؤثر في شخصيته، التقرير السنوي السري الذي يتم أعداده عنه، ويكون التقرير عن كل سنة ميلادية، ويوضع تقرير الكفاية خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية للسنة المنقضية التي يعد التقرير عن أدائها.

أولاً - الأساس التشريعي للتقرير الكفاية السنوي:

تضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في فصله الثالث والعشرون (في قياس كفاية الأداء) المواد من ٢٨ حتى ٣٥ مكرر (١) والتي أسهبت في الحديث عن تقرير الكفاية السنوي للموظف العام، وما يشمل من جوانب وما يترتب عليه من آثار.

فنصت المادة ٢٨ على أنه: "تضع السلطة المختصة نظاما يكفل قياس الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة و أهدافها و نوعية الوظائف بها. ويكون قياس الأداء مرة واحدة خلال السنة قبل وضع التقرير النهائي لتقدير الكفاية وذلك من واقع السجلات والبيانات التي تعدها الوحدة لهذا الغرض ونتائج التدريب المتاح وكذلك المعلومات والبيانات الأخرى التي يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء. ويعتبر الأداء العادي هو المعيار الذي يؤخذ أساساً لقياس كفاية الأداء ويكون تقدير الكفاية بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو ضعيف، ويجب أن يكون التقدير بمرتبتين ممتاز وضعيف مسببا ومحددا لعناصر التمييز أو الضعف التي أدت إليه ولا يجوز اعتماد التقرير إلا باستيفاء ذلك. وتضع السلطة المختصة نظاما يتضمن تحديد الإجراءات التي تتبع ويكون وضع التقارير النهائية عن سنة تبدأ من أول يناير وتعتمد خلال شهر مارس".

ونصت المادة ٢٩ على: "يجب إخطار العاملين الذين يري رؤساءهم

أن مستوي أدائهم أقل من مستوي الأداء العادي. بأوجه النقص في هذا الأداء طبقاً لنتيجة القياس الدوري للأداء أولاً بأول".

ونصت المادة ٣٠ على: "تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن أداءه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين بحسب الأحوال.

ويتظلم العاملون شاغلي الوظائف العليا من البيانات المقدمة عن أدائهم إلى السلطة المختصة، ويكون تظلم باقي العاملين إلى لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض..... ويبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه و يكون قرار السلطة المختصة أو اللجنة نهائياً. ولا يعتبر تقييم الأداء أو التقرير نهائياً إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم منه أو البت فيه".

ونصت المادة ٣١ على: "يمنح العاملون الذين حصلوا على مرتبة ممتاز في الكفاية شهادات تقدير من السلطة المختصة وتعلن أسماءهم في لوحة مخصصة لذلك".

وقد منح المشرع في قانون العاملين المدنيين بالدولة المختص سلطة الحق في وضع تنظيم، يكفل قياس الأداء الواجب تحقيقه بما يتفق وطبيعة النشاط. هذا وقد تضمن قانون هيئة الشرطة في بابه الثاني المعنون (ضباط الشرطة)، الفصل الثاني منه وعنوانه (التقارير عن الضباط وترقياتهم وعلاواتهم). وقد تضمنت نصوص المواد من ١٢: ١٦ تفسير الموضوعات والأمر المتعلقة بالتقارير عن الضباط وبيانها كما يلي:

المادة ١٢ وقد نصت على أنه: "ينشأ لكل ضابط ملفان، يُودع بأحدهما مسوغات تعيينه والبيانات والملاحظات والمعلومات الخاصة به المتعلقة بأعمال وظيفته. ويودع بالثاني التقارير السنوية السرية المقدمة عنه وكل ما يثبت جديته من الشكاوى والتقارير بعد تحقيقها وسماع أقواله فيها وموافقة المجلس الأعلى للشرطة على إيداعها.

ونصت المادة ١٣ على: "تعد التقارير السنوية السرية عن الضباط حتى

رتبة عقيد بحسب الأوضاع التي يعينها وزير الداخلية بقرار يصدره بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة. وتكون التقارير عن كل سنة ميلادية. وتوضع خلال شهري يناير وفبراير من السنة التالية. ويكون تقدير كفاية الضباط بمرتبة ممتاز وجيد ومتوسط ودون المتوسط وضعيف."

ونصت المادة ١٤ على: " يعلن الضابط الذي قدرت كفايته دون المتوسط أو ضعيف بأوجه الضعف في مستوي أدائه لعمله، كما يعلن الضابط بما يرد في التقرير من ملاحظات تسيء إليه، ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير إلى المجلس الأعلى للشرطة خلال شهر من تاريخ إعلانه به، علي أن يفصل في التظلم خلال شهر من تقديمه ويكون قرار المجلس نهائيا. كما يجوز للمجلس إعادة النظر في أي تقرير سري سنوي وتعديله، فإذا كان التعديل يسيء إلي الضابط وجب إعلانه به، ويحق له التظلم من هذا التعديل. ولا يعتبر التقرير نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البت فيه."

ثم تناولت المادة ١٥ الوضع بالنسبة للضابط الذي يحصل على تقرير سنوي واحد ضعيف أو تقريران متتاليان دون المتوسط وآثار ذلك.

والمادة ١٦ تناولت حالة حصول الضابط على تقريرين سنويين متتاليين ضعيف، أو تقريرين متتاليين بتقدير دون المتوسط وثالث بتقدير ضعيف، أو أربعة تقارير متتالية دون المتوسط وآثار ذلك.

ثانيا - النظام القانوني لكفاية الأداء:

- يقصد بكفاية الأداء: مدي قيام ضابط الشرطة بأعباء الوظيفة.
- ويقصد بكفاية الأداء كمصطلح: مدي تطابق ما يقوم به العامل من أعمال الوظيفة مع الأسس التي تفرضها الوظيفة للقيام بأعبائها. فالنظام الموضوعي للوظائف والذي اعتنقه المشرع تجعل لكل وظيفة واجبات محددة يجب علي شاغلها أن يضطلع بها^(١).

وفي قانون العاملين المدنيين بالدولة م ٢٨ أخذ المشرع بمعيار الأداء العادي

١ - هشام زوين - مرجع سابق - ص ١١٠.

لقياس كفاية أداء العامل، ويقصد بأداء العمل العادي أداء عامل غير شديد الحرص كما أنه ليس شديد الإهمال، وتعد تلك الأسس هي معيار الحكم على الموظف، وقياس مدي صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة.

ثالثا: تحديد المشكلة بالنسبة لتقارير الكفاية السنوية بشأن ضابط الشرطة:

[أ] لم يتضمن قانون هيئة الشرطة بين نصوصه معيارا للأداء

لقياس كفاية أداء ضابط الشرطة. فهل أحال قانون هيئة الشرطة الأمر إلى ما ورد بنصوص قانون العاملين المدنيين بالدولة، بحيث يكون معيار الأداء هو معيار الأداء العادي. أم ماذا ؟

واقع الأمر يؤيد ذلك. لكن بالنظر إلى طبيعة عمل ضابط الشرطة، وما شمل ذلك من اهتمام المشرع بأن يخص وظيفة جهاز الشرطة بقانون خاص بنظم كل ما يتعلق بها، والشروط التي نص عليها المشرع والواجب توافرها في شاغلي هذه الوظيفة - ضابط الشرطة - يؤكد أن معيار الأداء العادي ليس هو معيار الأداء الذي يبتغيه المشرع في أداء ضباط الشرطة. لذلك لم ينص قانون هيئة الشرطة على هذا المعيار، تاركا تقدير هذا الأداء - سلطة تقديرية - للسلطات المختصة والجهات الإشرافية في جهاز الشرطة.

فضابط الشرطة بذلك ليس موظفا عاديا، معيار أدائه هو معيار أداء الموظف العادي، بل يزيد على ذلك في المعيار وفي الواجبات وفي الالتزامات، ليصل إلى مرتبة معينة من الحرص والالتزام. وقد نصت المادة ٢٨ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في شأن العاملين المدنيين على أنه: " تحدد كل وحدة معايير الأداء التي يعتد بها عند قياس كفاية الأداء وذلك بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجة الأولى فما دونها بما يتفق مع طبيعة نشاطها. وتعتبر هذه المعايير الحد العادي للأداء الذي يتعين على كل عامل القيام به. وتعلن إدارة شئون العاملين في كل وحدة هذه المعايير في شهر يونيه من كل عام ."

[ب] تضمن قانون العاملين المدنيين في نص المادة ٣٠ منه إعلان

العامل بصورة من البيان المقدم عن أدائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة (وذلك بصفة عامة). ثم تضمنت المادة ٣٥ تفصيل الأمر بالنسبة للعامل الذي يقدم عنه تقارير ضعيفة من حيث عدد هذه التقارير والآثار المترتبة على ذلك.

وبينما خلا قانون هيئة الشرطة تماما من أي نص يعطي لضابط الشرطة الحق في معرفة ما حصل عليه من تقرير، خلال عام من خلال تقارير الكفاية السنوي الذي وضع له. فقد قصر القانون هذا الإعلان على الضابط الذي قدرت كفايته دون المتوسط أو ضعيف، للإعلان بأوجه الضعف في مستوي أدائه لعمله. كما نص القانون على إعلان الضابط بما يرد في التقرير من ملاحظات تسيء إليه، وأيضا إعلان الضابط إذا تم تعديل تقريره السري السنوي وكان التعديل بمعرفة المجلس الأعلى للشرطة ويسيء إلى الضابط (نص المادة ١٤ من قانون هيئة الشرطة). وبذلك حدد المشرع حق ضابط الشرطة في معرفة تقدير كفاية أدائه السنوي، على حالات معينة نص عليها على سبيل الحصر، وهي حالة الضابط الذي يحصل على تقدير الضعيف، أو الضابط الذي يرد بشأنه أمور تسيء إليه.

وبذلك. حرم المشرع الضابط الملزم المؤدي لعمله على الوجه المطلوب منه، من حق يتمتع به غيره من موظفي الدولة الذي يعد هو ذاته أحدهم، بل ويتمتع به زميله ضابط الشرطة الأقل في التقدير أو سيء السلوك، وهو الحق في معرفة تقديره الذي تضمنه تقرير الكفاية السنوي.

هذا وقد أكد المشرع على مفهوم السرية، بالنسبة للتقارير في قانون هيئة الشرطة، حيث وصف التقارير عن ضباط الشرطة، بأنها تقارير سنوية سرية. حيث تضمنت مواد القانون:

مادة ١٢: ويودع بالتأني التقارير السنوية السرية المقدمة عنه.....

مادة ١٣: تعد التقارير السنوية السرية عن الضباط.....

ولم يوضح المشرع علة ذلك. وذلك اختلافا لما ذهب إليه المشرع في قانون

العاملين المدنيين بالدولة، والذي وصف التقارير بأنها (تقارير الكفاية) تضمنها نص المادة ٢٨، ونص المادة ٣٠ من القانون.

[ت] تضمن قانون العاملين المدنيين بالدولة في مادته ٢٩: بوجوب أخطار العامل الذي يري رئيسه أن مستوي أدائه أقل من مستوي الأداء العادي، بأوجه النقص في هذا الأداء أولاً بأول. وعلة ذلك أن يتدارك العامل أوجه القصور والنقص في عمله، ويزيد من كفاءة أدائه لعمله في الفترة المتبقية قبل إعداد تقرير الكفاية لأدائه خلال العام المنصرم^(٥).

بينما لم يتضمن قانون هيئة الشرطة أي نص مشابه لهذا النص أو متفق معه في المعني والمضمون، من حيث حرص المشرع على تدارك الموظف ما يكون قد وقع فيه من خطأ في أدائه، وتعديل مستوي أدائه في عمله ليصل إلي المستوي المطلوب. فهذا أفضل من أن تكون المفاجأة قد تحققت وحصل الضابط بالفعل على تقرير كفاية (أداء سنة) دون المتوسط أو ضعيف، فيعلن بأوجه الضعف في مستوي أدائه لعمله، ويدور الضابط داخل دائرة مفرغة محاولاً إثبات كفاءته في العمل، وقد تكون الظروف غير مواتية له وفي غير صالحه، فيحصل على تقرير تالي دون المتوسط أو ضعيف، يزداد ذلك من مشكلاته في العمل وفي حياته عامة، ويزيد من الضغوط التي يتعرض لها خلال عام هو الفرصة الأخيرة له، مع ما يصاحب ذلك من نظرة جهة الإدارة لهذا الضابط، والتركيز الشديد على أدائه بصورة قد تفقده الثقة في النفس وتعجل بانتهاء أمره.

(٥) يجب إخطار العامل كتابياً بمستوي أدائه كضمانة لا يجوز استبعادها، والإخطار الشفوي لا يكفي. (طعن رقم ٢١٧٢، ٢١٧٧ المحكمة الإدارية العليا - لسنة ٤١ ق جلسة ٨ يونيو سنة ١٩٨٤). * حيث نص الحكم على: "في حالة ما إذا كان مستوي أداء العامل ضعيف قبل وضع التقرير النهائي، فإذا لم يتم إخطار العامل بأوجه النقص في مستوي الأداء العادي باعتباره ضمانة جوهرية مقررة للعامل، فإن التقرير في هذه الحالة يكون مخالف للقانون، ولا يجوز التفرع بأن التنبيه قد تم شفاهة إذا يجب الإخطار الكتابي بذلك، وبناء عليه فعدم إخطار الإدارة للمعني - العامل - بأوجه النقص في أدائه يترتب عليه عدم جواز منحه درجة ضعيف".

رابعاً - استخدام تقارير الكفاية كأحد وسائل العقوبات المقنعة:

كما سبق أن أوضحنا فإن المقصود من نظام تقارير الكفاية السنوي (التقارير السنوية للأداء)، قياس مستوى الأداء وفقاً لمعيار الأداء العادي بالنسبة للموظف العام، ومعيار الأداء الخاصة بالنسبة لضباط الشرطة من واقع السجلات والبيانات، ونتائج التدريب المتاح وأية معلومات أو بيانات أخرى، يمكن الاسترشاد بها في قياس كفاية الأداء. ولا شك في أن الجزاءات التي توقع على ضباط الشرطة نظير المخالفات التأديبية التي يرتكبها، يكون لها أبلغ الأثر على السلطة التقديرية لوضع التقرير، ذلك أن عناصر التقرير تشمل كل ما يتعلق بأداء الضابط بطريقة مباشرة وغير مباشرة، ولا يمكن اعتبار ذلك بمثابة عقوبات تأديبية مقنعة، أو تكراراً للعقاب عن ذات المخالفات التأديبية، التي عوقب الضابط على ارتكابها.

ولكن عند تقييم القيادة المباشرة لأداء الضابط، يصبح تخفيض تقرير الكفاية السنوي عقوبة تأديبية مقنعة، إذا لم يتم التخفيض على أساس سليم^(١)، فإذا كشفت الظروف المحيطة عن أن الغرض الأساسي، من منح الضابط تقريراً دون ما يستحقه إنما هو من قبيل العقاب. فإن ما جنحت إليه جهة الإدارة إنما يمثل إساءة استعمال السلطة^(٢).

١- دكتور/ سليمان محمد الطماوي - مرجع سابق - ص ٣٤٠ وما بعدها.

وأيضاً يراجع: دكتور/ علي أمين سليم - مرجع سابق - ص ٢٧٢، المستشار/ عبد الوهاب البنداري - العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام - القاهرة - دار الفكر العربي - بدون سنة نشر - ص ٢٠٧، دكتور/ خميس السيد إسماعيل - موسوعة المحاكمات التأديبية (الكتاب الأول) - القاهرة - دار الطباعة الحديثة - ط ١ - سنة ١٩٨٨ - ٢٩١.

(٢) إذا أقدمت جهة الإدارة على الانحراف بقرارها عن القصد الحقيقي وهو تقييم أداء الضابط خلال سنة ميلادية، إلى قصد العقاب له والنكاية به، فإن جهة الإدارة تكون قد أساءت استعمال السلطة والانحراف بها، ويتعلق بذلك بركن من أركان قرارها وهو ركن الغاية أو الهدف. وهذا الركن يعتبر المقصد النهائي من إصدار القرار. وإذا خرجت الإدارة عن ذلك فإن قرارها يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة (عيب الانحراف Le détournement du pouvoir).

يراجع في ذلك: دكتور/ محمد انس جعفر - الوسيط في القانون العام (التضاء الإداري) - طبعة -

الفرع الرابع نظام التنقلات

نظم المشرع نقل الموظف من مكان لآخر، وهذا النقل أما أن يكون بناء على طلب الموظف، أو بدون طلب منه إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك^(١). على أنه يقصد بنقل الموظف المشار إليه في المواد ٥٤، ٥٥، ٥٥ م من قانون العاملين المدنيين بالدولة، تغيير الوحدة التي يعمل بها العامل علي أن تكون أحد الوحدات الخاضعة لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة^(٢).

ولا شك في أن نظام التنقلات الذي يخضع له ضباط الشرطة قد يمثل عباء نفسياً، ومصدر ضغط مباشر على شخصية البعض منهم، وعلى الأخص عندما تستخدمه جهة الإدارة كعقوبة مقنعة، وفي بعض الأحوال يكون الضباط المنقول في مثل هذه الظروف لا يستحق ذلك. وهذا ما سوف نتعرض له الدراسة.

أولاً - نظام التنقلات وتأثيره على شخصية ضباط الشرطة:

هناك العديد من الأوضاع التنظيمية الخاصة بضباط الشرطة، تأثرت بالوضع الوسطي لهيئة الشرطة بين الأنظمة المدنية والعسكرية، ومن أهم هذه الأوضاع نظام التنقلات الذي تنظمه المادة ٢٧ من قانون هيئة الشرطة، والتي تنص على أنه: "تجري حركة تنقلات الضباط مرة واحدة خلال شهري يولييه وأغسطس من كل عام، ويجوز عند الضرورة إجراء حركة التنقلات أكثر من مرة خلال العام. ويضع وزير الداخلية - بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة - القواعد التي تتم التنقلات بمقتضاها. كما يضع

المدد القصوى والدنيا للبقاء في مختلف المحافظات بالنسبة إلي بعض

= ثانية - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٠ - ص ٣٣١. ويراجع لي موضوع عيب إساءة استعمال السلطة (عيب الانحراف) بصفة خاصة: الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - نظرية التسف في استعمال السلطة - ط ٢ - القاهرة - دار الفكر العربي - سنة ١٩٦٦.

١- دكتور/ محمد أنس جعفر - المرجع السابق - ص ٣٣٨.

٢- هشام زوين - مرجع سابق - ص ١٤٩.

الرتب، كما يجوز عدم التقييد بهذه المدد إذا اقتضى ذلك الصالح العام أو بالنسبة لبعض المناطق أو الأعمال، ويصدر بالتنقلات قرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة .

على أنه منذ عام ١٩٩٨ رؤى الاكتفاء بحركة واحدة في نهاية شهر يوليه كل عام، استنادا إلى هدف تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي للضباط^(٢).

ثانيا - اختلاف نظام التنقلات في جهاز الشرطة عن ذات النظام في الأجهزة المماثلة:

رغم أن الشرطة هيئة مدنية نظامية، فإن النظام المدني لا يعرف نظام للتنقلات مثل هذا النظام، وحتى في الأنظمة المركزية المماثلة لجهاز الشرطة، مثل جهاز القضاء والنيابة فإن النقل النوعي يشمل قواعد محدودة صارمة لا يجوز الخروج عنها، بحيث يمكن التأكيد من معرفة كل عضو من أعضاء هذه الأجهزة، موعد نقله القادم والمكان الذي سيتم نقله إليه، ولكن الأمر في جهاز الشرطة مختلف إلى حد كبير، فالنقل غالبا مباحث ومفاجئ للضباط وأسرته على السواء.

ولقد أوضحت الدراسات البحثية التي أجريت بشأن أثر التنقلات على ضابط الشرطة، أن حاجة ضابط الشرطة إلى الشعور بالاستقرار الوظيفي، تتفوق على سائر المتطلبات الأخرى التي يحتاجها، بل أن البعد الاقتصادي والحاجات المادية التي يشعر بها الضابط تنتحي جانبها عند شعوره بالاستقرار

(٥) المحكمة الإدارية العليا قرار النقل بأنه: (إصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بمالها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث أثر قانوني معين وهو إنهاء الولاية الوظيفية للعامل في دائرة الوظيفة المنقول منها وإسناد اختصاصات الوظيفة العامة في دائرة الجهة المنقول إليها، وهو كما يكون نقلا من وظيفة إلى أخرى قد يكون نقلا مكانيا بحسب مقتضيات العمل تجربة جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية، وأن من حق جهة الإدارة إجراء هذا النقل دون معقب عليها مادام خلا تصرفها من إساءة استعمال السلطة، ولم يتضمن تنزيلا لدرجة العامل الوظيفية أو تخفيضها في مرتبه أو تقويت دوره في الترقية بالأقدمية، وأن يتم النقل إلى وظيفة داخلية في الهيكل التنظيمي للجهة المنقول إليها^{*}.....

الوظيفي، حيث يقوم بتوفيق أوضاعه المادية مع شعوره بهذا الاستقرار.

وهكذا بقيت - وستظل - حركة التقلات عاملاً هاماً، يخلف مشاعر القلق وعدم الاستقرار لدى البعض من الضباط، ويسبب اضطراب يلحق بأسرهم وأولادهم، الذين يضطرون للتقل وتغيير المناخ الاجتماعي والدراسي من حين لآخر. وما يترتب على ذلك من تكبد أعباء مالية عديدة بسبب ذلك النقل، وليس بخاف أن حالة الترقب والقلق التي يعيشها الضباط كل عام لبضعة شهور قبل حركة التقلات السنوية، ثم حالة المعاناة بعدها، حتى يتحقق له الاستقرار، وأثارها الملموسة على العمل والقدرة على العطاء والإنتاج، مما يؤدي في النهاية إلى شبه معوقات في أداء العمل^(١).

ويصبح النقل بهذه الصورة نظام يخشاه جانب من ضباط الشرطة، فهو فضلاً عن استخدامه في بعض الأحيان لتحريك الضباط الذي يرتكب مخالفة تأديبية على درجة من الجسامة، فهو يدعو الضباط إلى مزيد من الالتزام، والخوف من ارتكاب الأخطاء (عمدية)، خشية أن يفقد أياً منهم قاعدة الامتياز التي تبقى عليه في موقعه، فيجد نفسه في أقرب حركة تقلات، من المنقولين إلى جهة عمل قد لا يرغب في العمل فيها^(٢).

= ولذا فإن قرار نقل العامل إلى وظيفة لا وجود لها في الهيكل الوظيفي يعتبر منعماً، لوروده على غير محل. راجع: أحكام المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٧ / ٣ / ١٩٩٢ في الطعن ٢٤٣ لسنة ٣٤ ق، وبتاريخ ٩ / ٥ / ١٩٩٢ في الطعن ٢٢٢٧ لسنة ٣٣ ق، وبتاريخ ٢٠ / ٣ / ٢٠٠١ في الطعن ٧٩٨٤ لسنة ٤٤ ق، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - لسنة ٣٧ - العدد الثاني - رقم ١٠٣، ١٤٧ - ص ٩٧٧، ١٣٥٦، والسنة ٤٦ - الجزء الثاني - رقم ١٣٢ - ص ١١١١. وقد أجازت م ٦٠ من الباب الثاني لتشريع الموظفين الفرنسي رقم ١٦ لسنة ١٩٨٤. النقل الذي يترتب عليه تغيير وضع الموظف أو محل إقامته بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المشتركة وبمراعاة اعتبارات مصلحة الخدمة وسير العمل وطلبات الموظفين.

راجع: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - هامش ٢ - ص ٨٥١.

١- لواء دكتور/ عبد الكريم درويش - استقرار الضباط في الوطن والحد من التقلات - مجلة الأمن العام - العدد ٥٩ - أكتوبر ١٩٧٢ - ص ٥٩، ٦٠.

(٥) النقل في هذه الحالة يعتبر جزءاً مقنناً مخالفاً للقانون، وجدير بالذكر أن النقل بعد أحد =

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا باعتبار النقل المكاني، يدخل في نطاق السلطة التقديرية للإدارة، تجربة وفقا لمتطلبات صالح العمل ودواعيه، دون معقب من القضاء مادام قرارها قد خلا من الانحراف بالسلطة أو مخالفة القانون، وأنه ليس للموظف حق التمسك بالبقاء في وظيفة معينة^(١).

ثالثا - النقل المكاني أو النوعي كأحد العقوبات المقررة:

أ - الأصل العام في الموضوع:

إذا قامت الإدارة بنقل الموظف بهدف التتكيل به وعقابه، وليس بقصد تحقيق المصلحة العامة بحسن توزيع الموظفين بين الوظائف والأماكن المختلفة كان قرارها باطلا، خاصة وأن قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة لم تنص على النقل كعقوبة من بين العقوبات التي توقع على الموظفين حال ارتكابهم خطأ معيناً^(٢). وتأكيدا لذلك فإن المحكمة الإدارية العليا قد أوضحت في حكم لها أن الجهة الإدارية قد انحرفت بسلطتها في نقل الموظفين، من مكان إلى آخر عن الغاية التي وضعت لها، واتخذتها أداة للعقاب وبذلك تكون قد اتبعت نوعا من الجزاء التأديبي، لم ينص عليه القانون وأوقعته على المدعي بغير سبب يبرره^(٣).

= الجزاءات المنصوص عليها في قانون الشرطة الفرنسي. راجع: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - المرجع السابق - ص ٣٧٨.

١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٧ / ٢ / ١٩٨٨ - في الطعن رقم ١٤٠٣ لسنة ٢٦ ق، والطعن رقم ٩٣٥ لسنة ٣٢ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة الثالثة والثلاثون - رقم ٤٤، ٤٦ - ص ٢٧، ٢٨.

٢- دكتور/ محمد أنس جعفر - مرجع سابق - ص ٣٣٨.

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا - بتاريخ ١٨ أبريل ١٩٧٠ - في الدعوى رقم ٤١٩ لسنة ١٥ قضائية. وترجع وقائع الدعوى إلى: قيام المدعي برفع تقرير إلى السيد رئيس الوزراء يعرض فيه مقترحاته بشأن صناديق الذور - وهذا حق مشروع للمدعي - وما كان يجوز للجهة الإدارية أن تضيق بهذا النقد، وأن تتخذ من سلطة النقل المكاني أداة لمجازاة المدعي. ومن ثم كان قرارها مخالفا للقانون مشوباً بسوء استعمال السلطة.

ب - تخصيص الوضع بالنسبة لضابط الشرطة:

عندما يتحول قرار النقل بالنسبة لضابط الشرطة إلى أداة تهديد مستمر لمستقبله، ومصدر قلق وتوتر دائم لأسرته، فإن ذلك يترتب عليه نتائج خطيرة أخطرها نفسية وذاتية لضابط الشرطة. والأصل المقرر في هذا الصدد هو حرية الإدارة في الاستفادة من خدمات موظفيها، في المكان الذي تريده والعمل الذي تعينه فيه، بشرط ألا يتضمن ذلك الإقصاء من المزايا، التي يتضمنها مركزه الوظيفي لأن واجب الموظف ينحصر في أداء واجبات وظيفته، كما تحددها السلطات الرئاسية، فليس كل قرار نقل من عمل إلى آخر - أشق على الموظف مسئولية أو مكانا - يعتبر لهذا السبب عقوبة تأديبية مقنعة، إذا ما تبين أن الإدارة تتشدد صالح العمل فعلا^(١).

أما إذا كانت الإدارة تهدف من وراء النقل عقاب الموظف عن خطأ ارتكبه، فإن النقل بهذه الصورة يصبح عقوبة مقنعة مما يستوجب إلغاؤه^(٢).

١- يراجع في ذلك أحكام مجلس الدولة الفرنسي:

- C.E, 9mars 1917, vicaire, Rec., p 225. 27 janv, 1937, Roudi, Rec., p 120. 2 Mai 1947, Bordel, Rec., p 174. 29 Juin 1960, Backe, A.J. D . A., 1961 P.19. 5 AVR. 1961, Dussard, Rec., p. 483, 6 oct. 1965. mayoux, Rec.. p. 491. 27 nov, 1970, Delle Madeleine, A.H.D.A., 1971, P. 425.

مشار إليه لدي: دكتور / محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ٨٥٢.

٢- دكتور/ سليمان الطماوي - قضاء التأديب - مرجع سابق - ص ٢٢٦ وما بعدها، وأيضا يراجع: دكتور/ علي أمين سليم عيسى - مرجع سابق - ص ٢٧٣، مستشار/ عبد الوهاب البنداري - مرجع سابق - ص ١٨٤.

voir aussi en ce sens :

- Auby (Jean - Bernard), Marietta (Lucile) " L' autorite investie du pouvoir de nomination des fonctionnaires de L' Etat ", R.F.D.A., bimestrielle, 8 anné, sept. oct, sirey, Paris, 1992, p 1032 et s.

ويعتبر مجلس الدولة الفرنسي صدور قرار النقل أثناء إثارة مشاكل مع الموظف عقوبة مقنعة، والتي يتم اكتشافها من العبارات المستخدمة في الوثائق والمستندات أو فحص تقارير حالة الموظف أو من الظواهر التي يتم اكتشافها في تعامل الإدارة معه.

C.E.. 13 Oct 1954, pallier, Rec., p. 530. 2 dec. 1959. Hermann. Rec.. p 642.

4 nov 1960, Reland, Rec., p.602, 13 Juill. 1961. Delle sebaoum. Rec. p. 514 =

ومن القرائن التي تشير إلى أن قرار النقل استهدف العقاب، أن يصاحب قرار النقل عقوبة تأديبية وقعتها الإدارة لخطأ تأديبي، أو أنه صدر بدون أي سبب مصلحي (إداري). ويبدو الأمر مختلفا في مجال العمل الأمني، ذلك أن طبيعة هذا العمل تقتضي إجراء تنقلات دائمة ومستمرة، بالإضافة إلى التنقلات السنوية بما يتلاءم مع ضرورات ومقتضيات العمل. ويترتب على ذلك التزام الضباط بسرعة تنفيذ قرارات النقل النوعي والمكاني، وغالبا ما ترتبط هذه القرارات بقضاء فترات زمنية محددة بمختلف المحافظات، مع تنوع العمل بمختلف جهات العمل في نطاق وزارة الداخلية، بين مديريات الأمن والمصالح الشرطة والإدارات النوعية المتخصصة^(٤).

على أن الواقع العملي في جهاز الشرطة ذو الطبيعة الوظيفية الخاصة، سواء في العمل أو فيمن يقوم بأداء العمل، تعطي صورة حقيقية لبعض من - وتبين أن النهج الذي أنتجه مجلس الدولة الفرنسي، هو ذات النهج الذي تنتهجه المحكمة الإدارية العليا في مصر. حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بإلغاء قرار النقل، إذا تبين أن ظاهر الأمر نقلا إلا أنه في الحقيقة يتضمن جزاء تأديبيا مكملًا لجزاء سبق توقيعه، كما قررت أن الجهة الإدارية إذا اتخذت النقل أسلوبا للتعطيل بالضابط، فإنها قد تكون أساءت استعمال سلطتها مما يصح قرارها بعده المشروعية. راجع: حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٦ / ٣ / ١٩٩١ في الطعن ٣١٤٧ لسنة ٣٢ ق، وبتاريخ ٨ / ٤ / ٢٠٠١ في الطعن ٥٤٦ لسنة ٤٢ ق. وأيضا يراجع: مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة ٣٦ - العدد الثاني - رقم ٨٢ - ص ٨٠٣، والسنة ٤٦ - الجزء الثاني - رقم ١٥٨ - ص ١٣٣٧. (٥) نص المشرع الفرنسي على واجبات خاصة بموظفي الخدمات العامة، سواء بالنسبة لخدمة التخصص في خدمات معينة، أو لالتزام الحركية وما يقتضيه من سرعة وسهولة النقل. فلعلي سبيل المثال القرار الصادر بتاريخ ٢٠ أكتوبر ١٩٩٥ تنفيذا للمادة ٢٨ من المرسوم ٦٥٤ - ٩٥ بشأن تحديد مدد إقامة موظفي الخدمات العامة بالشرطة الوطنية، المكلفين بالخدمة في مناطق ما وراء البحار.

-Journal officiel: 4 nov. 1995., p. 16136.

وتصدر قرارات بتقويض المحافظين في إجراء التنقلات اللازمة لمطالبات العمل، داخل نطاق المحافظة لموظفي الخدمات العامة بالشرطة الوطنية، ومن أمثلتها القرار الصادر في ٢٦ فبراير ١٩٩٧، والقرار الصادر في ١٧ مارس ٢٠٠٠.

-Journal officiel: 7 mars 1997, p. 3625, 1er avr. 2000, p. 5046.

المخالفات التي يرتكبها البعض من الضباط، توجب إجراء نقلهم بالإضافة إلى معاقبتهم وتوقيع جزاءات تأديبية عليهم، وهذا ما يدفع جهة الإدارة لإصدار قرارات النقل لهذه الفئة من الضباط، حيث تكون المخالفات التي وقعت على درجة من الجسامة، مثل ضابط الشرطة الذي يقدم على تعذيب متهم أو استعمال قسوة مع مواطن، ضاربا عرض الحائط بالتعليمات واللوائح بل والنصوص القانونية التي تمنع ذلك. أو في حالة الضابط الذي يقوم بإنشاء علاقات مشبوهة مع من دون المستوى الوظيفي والاجتماعي، أو الضابط الذي يرتكب مخالفات مالية في نطاق عمله. فجهة الإدارة لن تبقي على هذه النماذج بدعوى أن النقل من العقوبات المقنعة. وعلى الرغم من ذلك يبقى النقل الذي يتضمن عقوبة قرار إداري غير مشروع، ومخالف للقانون، بغض النظر عن نوع المخالفة التأديبية المرتكبة.

ولكن ما تصبو إلى تحقيقه الدراسة في إطار الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، هو حرص جهة الإدارة على عدم استخدام قرار النقل للتكيد بالضابط، وإذا أخطأ فلا بد من تقييم الخطأ بموضوعية، وأن تطبق جهة الإدارة روح النصوص حرصا على مستقبل الأسوياء من أبنائها الضباط. على أنه إذا كان قرار النقل متضمنا مددا معينة، يحتم على الضابط الذي لم يتم بتنفيذها أن تناله القواعد العامة منها، فلا بد أن يلتزم بهذه القواعد وتنفيذها، مثل قرارات النقل إلى محافظات الوجه القبلي، والتي تعد منطقة ثالثة في تقسيم المناطق والإدارات بجهاز الشرطة.

الفرع الخامس

النظام التأديبي لضباط الشرطة

إن الفلسفة العامة للتأديب بصفة عامة تحدد إطارها العام بعض العناصر المؤثرة فيها، وفي تنظيم مناصب التأديب، ومن هذه العناصر نظرة الدولة لتلك الوظيفة وتقاليدها، وتعد النظرة التي تحدد بها الدولة موضع هيئة

الشرطة ومدى اقترابها أو بعدها عن النظم المدنية أو النظام والتقاليد العسكرية، من أهم المحاور الأساسية التي يتحدد من خلالها نظام وعناصر المسؤولية التأديبية^(١). ولقد حاول المشرع المصري الاقتراب من النظام المدني في قانون هيئة الشرطة الحالي والقوانين السابقة، والذي كان من أهم أهدافه مسايرة التطور في تشريع العاملين المدنيين، ولقد أدرك التعديل القانون الحالي لهيئة الشرطة ١٠٩ لسنة ١٩٧١ أكثر من مرة ليتسق مع قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٧٤ سنة ١٩٧٨.

وبالرغم من ذلك فإن قانون الشرطة مازال متأثراً بالنظام العسكري في بعض أحكامه، والتي من أهمها نظام المسؤولية التأديبية الوارد بأحكامه، حيث تم تنظيمها لفئة الضباط بنظام يقترب من نظام التأديب للعاملين المدنيين، ولكنه تنظيم يتميز ويفوق عن الأخير في الشدة والصرامة.

❖ تأثير النظام التأديبي بالوضع الوسيط لهيئة الشرطة:

من طبيعة العمل الشرطي والسلطات الممنوحة لضباط الشرطة، ومن خلال الوضع القانوني لهيئة الشرطة ووضعها الوسيط بين الهيئات المدنية والهيئة العسكرية، تتحدد فلسفة المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، والتي تؤثر على عناصر التأديب المختلفة، فالسلطات التأديبية تختلف وتتعدد بالنسبة لضباط الشرطة، والإجراء التأديبي تحكمه فكرتا السرعة والفاعلية، ويترتب على ذلك أن ضمانات ضباط الشرطة في هذا النطاق، تكون أقل من الضمانات الممنوحة للموظف العام في نطاق الوظيفة العامة^(٢).

❖ أهمية التأديب في الوظيفة الشرطية:

هل من الضروري أن يخضع ضباط الشرطة لنظام تأديبي ؟

تتمثل أهمية النظام التأديبي في الوظيفة الشرطية بإيجاز، في التعامل مع

^١ - دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ٣٧٣.

2- Madiot (Yves) : " Le controle administratif de La police . droits de L'individu et police " , Actes du colloque conjoint des facultes de droit de l'universite de poitiers et de l'universite de montreal tenu a poitiers en mai 1998, les editions themis, Litec. p.145.

من لا يصلحه الثواب فيردعه العقاب. ففي نطاق الوظيفة الشرطية يوجد تباين بين شخصيات ضباط الشرطة، بعضهم يستجيب للقيادة الديمقراطية المعتدلة، التي تشيد أساس العمل على المشاركة في اتخاذ القرارات بين الرئيس ومرعوسه، وتعتمد في إنجاز مهامها على إقامة العلاقات الطيبة.

وهناك فريق آخر لا يستجيب للعلاقات الإنسانية، ويتصور أن أسلوبها هذا ينم عن ضعف، فيستغلون ذلك الوهم في الإهمال أو الانحراف عند تحقيق الأهداف المطلوبة، ففي هذه الحالات ينبغي علي القيادة الواعية أن تقوم بترشيد ضباطها بشتى الوسائل، فإذا لم يستجيبوا فلا مفر عندئذ من أعمال وظيفة التأديب لردعهم بالجزاء المناسب^(١).

والنظرة العامة تبين أن النظام التأديبي له هدف، هو التأكيد على ردع المخالفات التأديبية المرتكبة من الأفراد، والتي تكون نتيجة للتقصير أو الإهمال، في الواجبات التي يفرضها الانتماء على طائفة من المجتمع^(٢)، كما يهدف النظام التأديبي في نفس الوقت، إلى أن يكون له أثر وقائي أو احتياطي، وهو الخوف من الجزاء فيدفع الأفراد إلى التصرف كما يجب^(٣).

❖ المسؤولية التأديبية أحد الضغوط المؤثرة في شخصية الضابط:

ضابط الشرطة أثناء ممارسته لعمله الوظيفي، يتعرض لكثير من الضغوط التي تصل إلى درجة الأزمات بما تسببه من صعوبات ومشكلات تتال كثيرا

١- دكتور/ خميس السيد إسماعيل - القيادة الإدارية (دراسة مقارنة) - رسالة للحصول على درجة الدكتوراة في القانون - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - سنة ١٩٧١ - ص ١٢.

٢- المزيدي بشأن وظيفة التأديب يراجع:

لواء/ محمد ماجد ياقوت - النظرية العامة للقانون التأديبي (تحديد ملامحها وتحليل عناصرها) - مقالة بمجلة الأمن والقانون - تصدر عن أكاديمية شرطة دبي - السنة الثانية عشر - العدد الثاني - يوليو ٢٠٠٤ - ص ٣١٦ وما بعدها. وأيضا: دكتور/ فهمي إسماعيل عزت - سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء - رسالة للحصول على درجة الدكتوراة في القانون - كلية الحقوق - جامعة عين شمس - سنة ١٩٨٠ - ص ٤٢ وما بعدها.

3-Chapus Rene: Droit administrative general, tome 2. 10 edition, montcherstien . 1997. p. 306.

نه، وهذه الأزمات في قدر كبير منها نفسية، تؤدي إلى تدعيات الروح المعنوية، وإحباط شديد نتيجة الشعور بالظلم الواقع على الضابط من قيادته، ما يتبع ذلك من إمكانية سؤاله تأديبيا وتوقيع جزاء إداري عليه يؤثر عليه. وتتصب معظم مسائل الضباط في حياتهم الوظيفية في رافدين عند:

— ارتكاب مخالفة تأديبية. — الخضوع للمسئولية الإشرافية.

ثم يلي ذلك جوانب وظيفية قد تسبب ضغوط لضباط الشرطة — يشعر بها البعض منهم — تؤثر في شخصيتهم، منها ما يلي:

— نظام الإحالة إلى الاحتياط. — الحق في التظلم من القرار الإداري.

وسوف تعرض الدراسة لهذه الجوانب في نطاق المسئولية التأديبية، التي تقع على شخصية البعض من ضباط الشرطة وتؤثر عليهم بضغوط خارجية حيث أن هذا التأثير قد يعود بالسلب في جانب الشخصية المأمولة.

أولا — المخالفة التأديبية:

المخالفة التأديبية التي يرتكبها ضابط الشرطة هي السبب المباشر في ما يوقع عليه من قرار تأديبي، وتمثل المخالفة التأديبية ضغط نفسي يقع على كاهل ضابط الشرطة، وذلك لأن المشرع لم يقم بحصر المخالفات التأديبية، وبيان أثر ذلك على الاختصاص التأديبي في تكيف الوقائع التي تكون الخطأ التأديبي. بل ترك المشرع أمر اعتبار الفعل المرتكب مخالفة تستوجب التأديب أو عدم اعتبارها كذلك، لتقدير الجهة الإدارية.

أ — ماهية المخالفة التأديبية:

لم يضع المشرع في قانون هيئة الشرطة تعريفا محددا لماهية المخالفة التأديبية وأيضاً لم يحدد المخالفات التأديبية، حيث أكتفى بالنص على بيان بعض واجبات الضباط والأعمال المحظورة عليهم، ثم أورد حكماً عاماً يقضي بأن كل ضابط شرطة يخالف هذه القوانين واللوائح، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال

بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا^(١). كما أنه بمراجعة اللوائح والقرارات الوزارية المفسرة لنصوص قانون هيئة الشرطة، أتضح عدم اشتغالها على أي نص، يفيد في تحديد ماهية المخالفة التأديبية، أو يضع إطار للخطأ الذي يستوجب الجزاء التأديبي^(٢).

وأيضا فإنه لم تكن قوانين التوظيف المختلفة بوضع تعريف محدد للخطأ التأديبي، ومن ذلك قانون العاملين المدنيين الذي خلا من تعريف الخطأ أو المخالفة التأديبية، وأكتفى المشرع في هذا الصدد بالنص في المادة (٧٦) على أهم واجبات العاملين، والمادة (٧٧) على أهم المحظورات، والمادة (٧٨) نص على أن: " كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبيا ".

وبذلك تستبين المسائل فضايط الشرطة وهو منتمى إلى هيئة مدنية نظامية، تتم مساءلته عن أي خطأ أو مخالفة يرتكبها بسلطة تقديرية، حيث لم ينص المشرع على ذكر المخالفات سواء في قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، أو في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١م. وإنما كان النص في كليهما معا على واجبات وأعمال محظور القيام بها، بينما ترك المشرع بيان كيان هذه المخالفة (الخطأ) التأديبي، للفقهاء والاسترشاد بأحكام القضاء وكلاهما يعتمد على السلطة التقديرية، إذا فالمساءلة تعتمد على اجتهاد الفقه في التفسير، أو مرونة القضاء في التطبيق.

١- لواء/ محمد ماجد باقوت - المخالفات التأديبية لضباط الشرطة - الأمن العام - العدد ١٤٦ - يوليو ١٩٩٤ م - ص ١٨.

٢- معظم تشريعات الدول جاءت خالية من تعريف محدد للمخالفة التأديبية، ولعل السبب في ذلك يرجع الى طبيعة المخالفة التأديبية من أنها لم تحصر وتحدد خلافا للجريمة الجنائية. أنظر المادة ٢٩ من قانون حقوق وواجبات الموظفين العاملين الفرنسي رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٨٣ الصادر في ١٢ يوليو ١٩٨٣ والتي تنص على الآتي:

- " Tout faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ou a l'occasion de celles-ci, l'expose une sanction disciplinaire " .

هذا وقد أوردت المادة ٤٧ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١،
تحديداً واسع المجال لما قد يعد مخالفة تأديبية.

❖ تعريف القضاء للمخالفة التأديبية:

عرفت المحكمة الإدارية العليا المخالفة - الخطأ - التأديبي بأنه:

" إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابياً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه، أو يقصر الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه، أو يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب تأديبه ^(١)."

❖ تعريف الفقه للمخالفة التأديبية:

تعدد تعريفات الفقه الإداري للمخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي فذهب رأي إلى أنها: " إخلال بواجبات الوظيفة إيجابياً أو سلباً ^(٢)، بينما ذهب رأي آخر إلى أن المخالفة التأديبية: " إخلال الموظف بواجبات وظيفته ^(٣)". فيما عرفها الأستاذ الدكتور/ سليمان الطماوي بأنها: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل وبجافي واجبات منصبه ^(٤)". وواقع الأمر أن التعريفات السابقة جميعها تشترك في تأكيد عدم وجود حصر للأخطاء التأديبية ^(٥)،

١- الدعوى رقم ١٧٢٣ - جلسة ٢٥ / ١ / ١٩٥٨ - مجموعة الأحكام التي أصدرتها المحكمة الإدارية العليا في عشر سنوات - الجزء الأول - ص ٦٣٥.

٢- الدكتور/ محمد جونت للملط - المسؤولية التأديبية للموظف - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٦٧ - ص ٨٠.

٣- الدكتور/ ماجد راعب الحلو - القضاء الإداري - الإسكندرية - دار المطبوعات الجامعية - سنة ١٩٨٥ - ص ٥٤٣.

٤- الأستاذ الدكتور/ سليمان الطماوي - الجريمة التأديبية (دراسة مقارنة) - دراسة بمعهد البحوث والدراسات العربية - سنة ١٩٧٥ - ص ٤١.

٥- وتعريف آخر للمخالفة التأديبية بأنها: " كل عمل أو امتناع عن عمل يرتكبه الموظف داخل أو خارج الوظيفة، ويتضمن الإخلال بواجبات الوظيفة، أو المساس بكرامتها دون أن يكون هذا =

وهو ما يعرف بعدم شرعية الأخطاء التأديبية.

هذا وقد حظي الفقه الأمني بنصيب في تعريف المخالفة التأديبية، حيث ذهب رأي إلى تعريف المخالفة التأديبية في نطاق الشرطة بأنها: " كل فعل أو امتناع يصدر من الضباط، ويشكل مخالفة لواجبات الوظيفة، أو خروجاً على مقتضياتها " ^(١). وذهب رأي آخر إلى أن الخطأ التأديبي هو: " كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف، ويعد بموجبه خارجاً علي مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو ظاهراً بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة " ^(٢).

وفي ضوء التعريفات السابق بيانها يرى الباحث أنه يمكن تعريف المخالفة - الخطأ - التأديبية بأنها: (ما يرتكبه ضابط الشرطة من أفعال سواء بالجانب الإيجابي أو السلبي عن علم وإرادة، مخالفة لما ورد بنصوص هيئة الشرطة).

ب - عدم حصر المشرع للمخالفات التأديبية:

لما كانت الجرائم الجنائية محددة حصراً، وكذلك العقوبات المقررة لها إعمالاً لمبدأ أساسي في التشريع هو لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، الأمر الذي يمكن معه القول بمشروعية الجرائم والعقوبات في المجال الجنائي. أما في المجال التأديبي فالأمر يختلف تماماً ^(٣)، فالمشرع لم ينتهج مسلك قانون العقوبات والقوانين الجنائية الأخرى، في حصر الأفعال المؤثرة،

= العمل أو الامتناع استعمالاً لحق أو أداء لواجب طبقاً للقانون". راجع: دكتور/ عبد الفتاح محمد علي مسعود مراد - المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة في قضاء محكمة النقض المصرية - رسالة مقدمة للحصول على الدكتوراة في القانون - كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية - سنة ١٩٩٣ - ص ٥١.

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت - مرجع سابق - ص ١٨.

٢- عقيد دكتور/ سمير قطب سلطان - حدود السلطة والمسؤولية الإشرافية (مع التطبيق على الشرطة) - القاهرة - دار النهضة العربية - ص ١٤٣.

(٣) لم يحصر المشرع المصري المخالفات التأديبية في القوانين المتعاقبة للعاملين المدنيين بالدولة، وقد سار علي هذا النهج في قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٧. (دكتور/ عبد الفتاح مراد - مرجع سابق - ص ٦٧).

وتحديد أركانها ونوع العقوبة المقررة لكل منها، بل أخذ بمبدأ عدم تحديد المخالفات التأديبية والاكتفاء ببيان بعض الواجبات العامة، تاركا للسلطة التأديبية تحديد ما يعتبر مخالفة، تستوجب الجزاء التأديبي وما لا يعتبر^(١).

ويذهب بعض الفقه المصري-حاليا- إلى أن مبدأ المشروعية لا يطبق على المخالفة التأديبية، فليس من اللازم أن يصدر من السلطة التشريعية أو من الجهة الإدارية المختصة، قواعد تجريم لبعض الأفعال مسبقا حتى يعاقب الموظف، إنما يعاقب إذا ما نسب إليه فعل أو امتناع فيه إخلال بمقتضيات وظيفته، وسواء تم النص على ذلك صراحة أو لم ينص عليه^(٢).

ت - تحديد الواجبات الوظيفية:

تناول الفصل السادس من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة واجبات الضباط: في المواد (٤١)، (٤٢)، (٤٣)، (٤٤)، (٤٥).

والواجبات والمحظورات المنصوص عليها في القانون هي التي تمثل الحد الأدنى لما يجب أن يؤديه الضابط، وأي إخلال بما يوجب المساءلة التأديبية، ولهذا فالواجبات الوظيفية في الشرطة لا تتحدد عن طريق النصوص القانونية التي ترد في التشريع فحسب، ولا عن طريق القواعد العامة الأخرى، والتي تصدر في صورة تعليمات عامة أو أوامر رئاسية، بل تتحدد أيضا من واقع متطلبات الوظيفة الشرطية، ومقتضيات حسن سير العمل وانتظامه في جهاز الشرطة، وعلى أساس من تقاليد المهنة والسلوك التي تفرضه على أعضائها.

وترتبا على ذلك فإن المخالفات التأديبية تظهر عندما يخالف الضابط في أداء عمله، الواجبات الإيجابية أو السلبية المفروضة عليه صراحة، أو عندما يخرج على مقتضيات هذه الواجبات ولو لم يتضمن ذلك نص في القانون^(٣).

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت - مرجع سابق - ص ١٨.

٢- الدكتور/ سليمان الطماوي - قضاء التأديب - مرجع سابق - ص ٩١.

٣- لواء/ محمد ماجد ياقوت - المرجع السابق - ص ١٩.

ثانيا - المسؤولية الإشرافية:

تتعقد المسؤولية التأديبية للموظف العام عند إخلاله بواجبات وظيفته، أو خروجه على مقتضيات الواجب الوظيفي، وفي هذا الصدد فإن السلطات الرئاسية ينبغي أن تسعى للمحافظة بصفة مستمرة على تحقيق التوازن، بين دورها في ضمان حسن سير العمل بالمرفق العام بانتظام واضطراد من ناحية، وبين حسن استخدام سلطاتها التأديبية في ردع الموظف، مرتكب الخطأ التأديبي من ناحية أخرى. ذلك لأن جهة الإدارة تتمتع بسلطات واسعة في مجال تأديب الموظفين العموميين.

لذا فقد عنيت التشريعات الوظيفية المختلفة - وتابعتها في ذلك القضاء الإداري - بتوفير العديد من الضمانات، للموظف المنسوب إليه ارتكاب خطأ تأديبي، سواء في المرحلة السابقة على توقيع العقوبة التأديبية، أو في المرحلة المعاصرة أو اللاحقة لتوقيع العقوبة، وذلك لضمان التزام الإدارة بتوقيع العقوبة التأديبية الملائمة، لما أرتكبه الموظف من خطأ تأديبي^(١).

أ - ماهية المسؤولية الإشرافية:

• في المسؤولية:

المسؤولية - بصفة عامة - تعني التزام الشخص بتحمل العواقب، التي تترتب على فعله الذي باشره، مخالفا بذلك أصولا وقواعد معينة. إذن فالمسؤولية (المحاسبة على نتائج تم الالتزام بها)^(٢)، والمسؤولية أنواع فتوجد المسؤولية الدينية أو الأخلاقية^(٣) (RESPONSABILITE MORALE)، والمسؤولية الاجتماعية (RESPONSABILITE SOCIAL)، ثم المسؤولية القانونية (RESPONSABILITE JURIDIQUE). ومع

١ - عقيد دكتور/ سمير قطب سلطان - مرجع سابق - ص ١١.

٢ - المرجع نفسه - ص ٩٧.

(*) مع الوضع في الاعتبار أن المسؤولية الدينية مناطها الالتزام الديني، وهي تستقي أركانها والتزاماتها من الدين، بينما المسؤولية الأخلاقية مناطها الأخلاق، وتستقي أركانها من الأخلاق. مسندة في مجتمع. وليرى كلا منهما مرادفا للآخر بل مختلف في أركانه وأساس الالتزام بشأنه.

التعدد في أنواع المسؤولية، فإنها سواء من حيث الجوهر وينحصر الخلاف بينها في شروط كل نوع، وطبيعة التبعية الملقاة على عاتق المسئول^(١).

- فالمسئولية الدينية: تترتب على مخالفة أحكام دينية سواء عبادات أو معاملات، وهذه الأحكام فرضها الله جل وعلا يتحتم على العباد الالتزام بها، ومن يخالفها يتعرض لعقاب دنيوي وأخروي.

- والمسئولية الأخلاقية: تترتب على مخالفة الأخلاق العام، وعقابها معنوي هو رفض للتصرف الغير أخلاقي الذي وقع.

- والمسئولية الاجتماعية: تترتب على مخالفة عرف سائد في المجتمع أقره بصورة متواترة، حتى وصل لمرحلة القانون الشفوي، ولكن أيضا مخالفة هذا العرف السائد يكون عقابه معنوي فقط، تتفق في ذلك مع المسئولية الأخلاقية.

- أما المسئولية القانونية: والتي تترتب على مخالفة واجب قانوني، فتتقسم إلى مسئولية مدنية ومسئولية جنائية ومسئولية تأديبية. ولا توجد من بين أنواع المسئوليات السابقة مسئولية الإشرافية.

• في الإشراف:

يعد الإشراف وسيلة تتخذها القيادة (السلطة الرئاسية)، تمكنها من ممارسة رقابتها الذاتية على منظومة العمل والقائم به، من حيث متابعة تنفيذ الأعمال المكلف بها، والتأكد من التنفيذ بالكفاءة المطلوبة دون أي تقصير أو إهمال.

ويعرف الإشراف بأنه: "نهوض الرؤساء الإداريين بالعمل على التأكد والتحقق من أن التنظيم الإداري بمختلف وحداته يعمل على تحقيق أهدافه، وإنجاز ما يناط به علي وجه سليم"^(٢).

١- دكتور/ عوض محمد عوض - قانون العقوبات (القسم العام) - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - سنة ١٩٨٥ - ص ٤١٥. يراجع بهذا الشأن أنواع المسؤولية: عقيد دكتور/ سمير قطب - المرجع السابق - ص ٩٧.

٢- الدكتور/ إبراهيم درويش - الإدارة العامة في النظرية والممارسة - الهيئة المصرية العامة للكتاب - القاهرة - ط ٢ - سنة ١٩٧٨ - ص ٢٤٥.

وذهب رأي إلى أن تعبير الإشراف: " هو اصطلاح عام ومرن، وليس ذا مدلول جامد، فكما يعني الإشراف توجيه العمل وإدارة دفته، فإنه يعني مراقبة سير العمل، وفحص نتائجه، ومداومة متابعته في كل إجراءاته" (١).

❖ كيف يسأل موظف عن خطأ لم يرتكبه أو عن مخالفة لم تقع منه ؟
إذا كان الموظف المنسوب إليه ارتكاب خطأ تأديبي، يتمتع بهذا القدر من الحماية التشريعية والقضائية، لضمان عدم إساءة الإدارة استعمال سلطتها في توقيع العقوبة التأديبية، فإن الموظف الذي لم يرتكب خطأ أو لم يثبت ارتكابه الخطأ، يعد أولى بشموله بالحماية، وأحق بتوفير الضمانات الكافية واللازمة لعدم مساءلته عن خطأ لم يرتكبه، أو خطأ ارتكبه الغير (٢).

ب - مناهض بحث المشكلة:

تلاحظ اتجاه سلطات التأديب المسئولة، حرصاً على حسن سير العمل بالمرافق العامة، إلى التوسع بعض الشيء في مساءلة الرئيس الإداري عن تقصيره في الإشراف على مرعوسيه (٣)، بحيث أضحي يسأل أحياناً كثيرة،

١- أحمد السيد عوضين - الرقابة الرئاسية في مجال الرقابة الذاتية للإدارة العامة علي أعمالها - مجلة العلوم الإدارية - السنة ٣٢ - العدد الثاني - ديسمبر ١٩٩٠ - ص ٢٤٩.
(*) الواقع أن كتابات فقهاء القانون الإداري تعددت وتشعبت، فيما يتعلق بمسئوليات الموظف العام باعتباره مرعوساً، مبنية ولجباته الوظيفية المختلفة (ولعل أهمها واجب طاعة أمر الرئيس). راجع بشأن ذلك:

-Flour (J) et Aubret (J.L): les obligations. Paris, a editeur. 4 ed. 1989. p. 51
بيد أن مسئوليات الموظف العام باعتباره رئيساً إدارياً، لم تحظ بذات الاهتمام من جانب الفقهاء.
(عقبت دكتور/ سمير قطب - مرجع سابق - ص ١٥).
(**) التنظيمات الحكومية الضخمة في عالمنا المعاصر قد أفضت إلى تواجده ثلاثة مستويات علي الأقل، تنهض بالإشراف في إدارة التنظيم الإداري وهي: الإشراف علي مستوي القمة: ينهض به القيادة الإدارية وتتسم وظائفها بالطابع السياسي.

الإشراف علي مستوي الأوسط: يقوم به مديرو المصالح والإدارات. الإشراف علي المستوي الأول: يمثل رؤساء الوحدات الفرعية. يراجع/ دكتور/ بكر القباني - الوجيز في الإدارة العامة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٧٦ - ص ٤٤.

ليس فقط عن أفعاله الشخصية المكونة للأخطاء الإشرافية، وإنما يسأل كذلك عن أخطاء مرعوسيه (أخطاء الغير)، دونما التفات لمدي جديّة إشرافه، وأضحت نظرة بعض المحققين في إدارات التحقيقات بالمصالح الشرطة للمسئولية الإشرافية، اعتبارها نوعاً من المسئولية المفترضة. ولاشك أن هذا الاتجاه لسلطات التأديب، يعد إخلالاً بمبدأ شخصية الخطأ المرتكب، خاصة في ظل غياب حصر تشريعي لما يعد خطأ تأديبي يستوجب العقاب، كما أنه يناقض ما أستقر عليه القضاء الإداري في فرنسا ومصر من مبادئ في هذا الصدد، لعل أهمها شخصية المسئولية التأديبية، وعدم جواز مساءلة الموظف العام - ضابط الشرطة - تأديبياً، إلا بثبوت ارتكابه فعل محدد يشكل خطأ تأديبي، ومن ثم عدم جواز افتراض ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي^(١).

ت - من آثار المسئولية الإشرافية:

من الممكن أن يؤدي تطبيق سلطات الإدارة لمبدأ المسئولية الإشرافية، بالنسبة للمستويات المسئولة في العمل الأمني إلى بعض الآثار التي منها:

- أن متابعة الرئيس المباشر لتصرفات ومهام مرعوسيه، قد يغفلها بعض التوتر من تصرفاتهم، تحسباً لوقوع أي خطأ أو مخالفة منهم، يمكن أن تؤدي إلى تمركز السلطة في يد هذا الرئيس، بل والتدخل في كل صغيرة وكبيرة في العمل، مما يتقل كاهله بتفاصيل العمل وانشغاله كقائد للمجموعة، أو رئيس للمكان عن المهام الأساسية الموكلة إليه القيام بها، وفي كل الأحوال يجد نفسه موضع مساءلة أن لم تكن إشرافية.
- التردد بعض الشيء من القيادة في اتخاذ القرارات خشية المساءلة الإشرافية، مع ما قد يترتب على تنفيذ هذه القرارات من نتائج أو تدعيات، خاصة في مجال العمل الشرطي الذي يتطلب في أحيان كثيرة اتخاذ القرار بسرعة مناسبة للحدث الذي تواجهه، وعدم الانتظار لحين

١- عفيف دكتور/ سمير قطب - المرجع السابق - ص ١٦.

تصعيد الموقف إلى أعلى مستوي قيادي، ثم الانتظار لحين صدور قرار بشأنه من هذه القيادة، وبذلك تفقد القيادة المباشرة شجاعة اتخاذ القرار، وبالتالي يتسرب منها بريق الثقة في النفس. وقد يترتب على ذلك أيضاً، إحجام الرئيس المباشر عن المبادرة والابتكار وتطوير العمل الأمني.

• قد يبتعد الرئيس عن استخدام سلطة التفويض^(٥) لمرعوسيه والتي خولها القانون له، وذلك تحسباً لحدوث أي أخطاء أو مشكلات، وبالتالي يفقد نظام العمل الأمني وسيلة هامة، في نطاق تنظيم العمل وتنسيق المهام الأمنية، بين الرئيس ومرعوسيه حتى يتفرغ كلا منهما لعمله.

ث - موقف مجلس الدولة المصري من المسؤولية الإشرافية:

أستقر قضاء مجلس الدولة المصري - قديماً وحديثاً^(٦) - على مبدأ شخصية المسؤولية التأديبية، فلا يجوز مجازاة موظف تأديبياً استناداً إلى خطأ غيره، كما لا يجوز مساءلته على أساس افتراض الخطأ في جانبه. وتقوم المسؤولية التأديبية - وفقاً لما أستقر عليه قضاء مجلس الدولة المصري - على ثبوت خطأ محدد يمكن نسبته إلى الموظف علي وجه القطع واليقين وليس على أساس الشك أو الاحتمال^(٧).

أما بالنسبة للمسؤولية الإشرافية فقد أكدت المحكمة الإدارية العليا، على

(٥) التفويض هو الإجراء الذي بمقتضاه يعهد صاحب اختصاص، بجزء من هذا الاختصاص سواء في مسألة معينة أو نوع معين من المسائل إلى فرد آخر. (دكتور/ سليمان الطمائي - النظرية العامة للقرارات - القاهرة - دار الفكر العربي - ط٤ - سنة ١٩٧٦ - ص ٣١١). وتفويض السلطة أصبح ضرورة من ضروريات تنظيم العمل الإداري، لما يتسم به من مزايا عديدة من أهمها: تفريغ الرئيس الإداري للمهام القيادية؛ وسرعة إصدار القرارات والقضاء على بطأ الإجراءات، وأيضاً خلق قيادات جديدة قادرة على تحمل المسؤولية، وذلك بالإضافة لخفض التكاليف المالية للقرارات الإدارية. ومن هنا تظهر الحاجة إلى تفويض السلطة. (عقيد دكتور/ سمير قطب - المرجع السابق - ص ٦٠ وما بعده).

١ - الطعن رقم ٤ - لسنة ٧ ق - ١٩٦٤/١١/١٤ - الموسوعة الإدارية الحديثة - ج ٨ - ص ٢٢٣

٢ - الطعن رقم ١٥٤٠ - لسنة ٣١ ق - جلسة ١٩٨٨/٢/٢٧ - أحكام الإدارية العليا - ص ٧٠.

واجب الرئيس الإداري في الإشراف على مرؤوسيه، بحيث تقع مسؤوليته عند تقصيره في مهمته الإشرافية، كما أكدت المحكمة أن الدور الإشرافي للرئيس الإداري لا يصل إلى حد إحلال نفسه محل كل من مرؤوسيه، وكان ذلك في حكم حديث للمحكمة جاء فيه: " كما جري قضاء هذه المحكمة، فإن على كل رئيس في أداء واجباته أن يراعي متابعة ومراجعة عمل مرؤوسيه من الخاضعين لإشرافه، ورقابته طبقاً للقوانين واللوائح ونظم العمل، والتحقق من سلامة أدائهم لواجباتهم بدقة وأمانة وهو وإن كان لا يحل محل كل منهم في أداء واجباته إلا أنه مسئول عن الأشراف على أدائهم لواجباتهم بصفة عامة، طبقاً للقوانين واللوائح والقواعد التنظيمية للعمل ^(١) .

وقد رتب مجلس الدولة المصري نتيجة هامة على مبدأ اقتران المسؤولية الإشرافية بارتكاب الرئيس الإداري فعلاً إشرافياً خاطئاً (إيجابياً أو سلبياً)، مقتضاه أن الرئيس الإداري لا يسأل إشرافياً، إلا إذا كان يعلم بخطأ المرعوس أو بتوقيعه، ومع ذلك تراخي في تصحيح ذلك الخطأ ^(٢) .

والواقع أن ما انتهت إليه المحكمة الإدارية العليا هو نتيجة منطقية، فما دام الرئيس الإداري لا يسأل إلا عند ارتكابه فعلاً إشرافياً خاطئاً (إيجابياً أو سلبياً)، فلا يتصور أن يرتكب هذا الفعل إلا إذا كان يعلم بصور الأخطاء التي قد تقع من مرؤوسيه عند مباشرتهم لعمل ما، أو تلك الأخطاء التي تحدث أن تقع منهم وفقاً لظروف عملهم، فيسارع إلى حسن توجيههم والإشراف على ممارستهم لهذا العمل تجنباً لوقوع هذه الأخطاء، وعلى ذلك فإن الأخطاء غير المتوقعة، والتي قد تقع سواء نتيجة الإهمال الجسيم للمرعوس أو لظروف طارئة، لا ينبغي أن يسأل الرئيس عنها إشرافياً ^(٣) .

١ - الطمن رقم ١١٨٧ - لسنة ٣٢ ق - جلسة ١٩٨٩/٤/٢٢ - أحكام المحكمة الإدارية العليا.

٢ - الطمن رقم ٨٧٢ لسنة ٣٤ ق - جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٦ غير منشور.

٣ - عقبت نكوز/ سمير قطب - مرجع سابق - ص ٢٩٨.

وبعد عرض بعض جوانب المسؤولية الإشرافية، نظرا لأهميتها حيث أنه يمكن أن تنال من شخصية ضابط الشرطة، فقد تبين أن المشكلة ليست في إرساء مبدأ المسؤولية الإشرافية في نطاق الوظيفة العامة، ولكن هي وضع ضوابط للمسؤولية الإشرافية، وهذه مهمة الباحثين والقضاء.

ثالثا - إجراء الإحالة إلى الاحتياط لضباط الشرطة:

تتخذ السلطة الإدارية في الشرطة كافة الإجراءات الضرورية التي تكفل حسن سير العمل في مرفق الأمن بانتظام واضطراد، ومن بين الإجراءات التي تتخذها لتحقيق هذا الغرض الإحالة إلى الاحتياط، وهو إجراء له أهميته، لأنه يعبر عن الصلاحيات التي تتمتع بها الإدارة ويؤكد على فاعليتها، في مواجهة الضباط العاملين بالمرفق.

ويمثل إجراء الإحالة إلى الاحتياط أحد عناصر الضغط الخارجي التي تؤثر على شخصية ضابط الشرطة، حيث أن كل إنسان معرض للوقوع في خطأ، أو لارتكاب مخالفة - بفرض أن ذلك عن غير قصد أو عمد - فهل سيكون مآله نحو الإحالة إلى الاحتياط، أنه بالفعل إجراء ذو خطورة على مستقبل ضابط الشرطة، ومؤثر على جانبه النفسي.

والأصل في النظام الإداري في جهاز الشرطة، أن الإدارة تواجه المخالفات التأديبية التي تصدر عن الضباط بإتباع نظام التأديب المقرر، إلا أنها في أحوال معينة، قد تلجأ إلى نظام الإحالة إلى الاحتياط، لتواجه أيضا وقائع أو مخالفات يتوافر فيها قدر من الخطورة والجسامة، ويكون من شأنها الإضرار بالصالح العام، وتقوم معها حالة الضرورة التي تستوجب إبعاد الضابط عن عمله مؤقتا، ودون انتظار الإجراءات التأديبية التي قد تطول، فتتدخل الإدارة باستخدام هذا النظام لمواجهة سلوك الضابط ومخالفاته^(١).

١- لواء/ محمد ماجد باقوت - الإحالة إلى الاحتياط في الشرطة - الإسكندرية منشأة المعارف

- سنة ١٩٩٦ - ص ٩.

وقد خضع ضباط البوليس المصري لنظام الإحالة إلى الاحتياط لأول مرة بمقتضى الأمر العالي رقم ١٦ لسنة ١٩١٢م، وظل معمول به في القوانين المتعاقبة لهيئة الشرطة وأخرها القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١م الحالي. وفي البداية كانت أحكام هذا النظام تنسم بالشدة والصرامة، وهو ما كشف عنه التطبيق الفعلي الواقعي، الأمر الذي دفع المشرع نحو إدخال عدة تعديلات على النصوص المنظمة لأحكامه في كل القوانين التي صدرت بهدف التخفيف من حدة آثاره.

أ [الوضع بالنسبة للإحالة للاحتياط في قانون العاملين المدنيين ٤٧ لسنة ١٩٧٨م:

الإحالة إلى الاحتياط يقابلها في قانون العاملين المدنيين الإحالة إلى الاستيداع. والاختيرة نوع من الفصل المؤقت عن العمل من شأنه تحية الموظف من وظيفته تحية تنفقه حقوقها ومزاياها، وتضعه في نظام خاص يبقى فيه احتياطيا لاحتمال الحاجة إليه مستقبلا^(١).

ويلاحظ أن الإحالة إلى الاستيداع كانت منظمة في قوانين الوظيفة العامة السابقة على القانون الحالي. فكانت تتم بقرار جمهوري إلا أن القانون الحالي للوظيفة العامة رقم ٤٧ / ١٩٧٨م قد أحسن صنعا- رأي الأستاذ الدكتور/ محمد أنس جعفر - بإلغاء الإحالة إلى الاستيداع، وذلك نظرا لإساءة استخدام السلطة التنفيذية الرخصة التي كانت مخولة لها قانونا، بل وصل الوضع في سنة ١٩٦٣م أن صدر القانون رقم ٣١، واعتبر الإحالة إلى الاستيداع الصادرة من رئيس الجمهورية من أعمال السيادة، وبالتالي كانت تخرج من ولاية قاضي الإلغاء^(٢). وأنه إذا كان المشرع قد ألغى هذا في القانون الحالي، إلا أنه وضع بدلا منه نظام الإجازة الإجبارية المؤقتة،

١- دكتور/ محمد أنس جعفر - مرجع سابق - ص ٢١٠.

(٢) ذهبت المحكمة الدستورية العليا في أحد أحكامها إلى عدم دستورية القرار بقانون ٣١ لسنة ١٩٦٣ لأن الأصل أن كل قرار إداري نهائي يصدر من السلطة التنفيذية يخضع لرقابة القضاء -

واستعان لهذا النظام بالكثير من أحكام الإحالة إلى الاستيداع^(١).

[ب] إجراء الإحالة إلى الاحتياط في قانون هيئة الشرطة:

وضع المشرع المصري نظاما فريدا في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١م^(٢)، ليس له مثيل في قوانين العاملين المدنيين بالدولة، حيث نصت المادة (٦٧) من القانون المشار إليه على أن: "لوزير الداخلية - بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة - أن يحيل الضابط - ماعدا المعنيين في وظائفهم بقرار من رئيس الجمهورية إلى الاحتياط وذلك:

١- بناء على طلب الضابط أو الوزارة لأسباب صحية تقرها الهيئة الطبية المختصة.

٢- إذا ثبت ضرورة ذلك لأسباب جدية تتعلق بالصالح العام ولا يسري ذلك على الضابط من رتبة (لواء).

ولا يجوز أن تزيد مدة الاحتياط علي سنتين ويعرض أمر الضابط قبل انتهاء المدة علي المجلس الأعلى للشرطة ليقرر إحالته إلي المعاش أو إعادته إلي الخدمة العامة، فإذا لم يتم العرض عاد الضابط إلي عمله ما لم تكن مدة خدمته قد انتهت لسبب آخر طبقا للقانون^(٣).

وفي تفسير ذلك ذهب رأي إلي أن المستفاد من هذا النص^(٤)، أن المشرع

= ويستثنى من ذلك أعمال السيادة. وأوضحت المحكمة أن العبرة في تكليف العمل بأنه عمل إداري أو عمل من أعمال السيادة هو بطبيعة العمل ذاته. ولا تنقيد المحكمة وهي بصدد أعمال رقابتها علي دستورية التشريعات بالوصف الذي يخلعه المشرع عليها، متى كانت بطبيعتها تتنافى مع هذا الوصف وتتطوي علي إهدار حق من الحقوق التي كلفها الدستور. (حكم المحكمة الدستورية العليا في ٧ نوفمبر سنة ١٩٧١). مشار إليه لدى: الدكتور/ محمد أنس جعفر - المرجع نفسه - ص ٢١٠.

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت - مرجع سابق - ص ٣١.

٢- الجريدة الرسمية في ١١ نوفمبر سنة ١٩٧١ - العدد ٤٥.

٣- مثل بلوغه سن الستين أو وفاة الضابط. هذا وقد وردت أحكام الإحالة إلي الاحتياط في (المواد ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠).

٤- راجع في ذلك: رأي المستشار/ رأفت عبد الرشيد بمجلس الدولة - في التحليل القانوني =

سمح لوزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة أن يحيل الضابط الذي لا يشغل رتبة (لواء)، والذي لم يعين بقرار جمهوري إلى الاحتياط، وذلك إذا قامت في حقه أسباب جدية تتعلق بالمصلحة العامة، وتؤكد وثبتت ضرورة إبعاده عن هيئة الشرطة حماية للهيئة ولل مصلحة العامة، ولقد حدد النص مدة الاحتياط سنتين بهدف إتاحة الفرصة أمام الضابط لإصلاح ما أوج من سلوكه، وإتاحة الفرصة أمام الإدارة لتقييم حالته بصفة دورية، حتى يعرض أمره قبل انتهاء فترة الاحتياط على المجلس الأعلى للشرطة، ليقرر إما إعادته إلى الخدمة العامة إذا ما تبين أنه استقام في سلوكه، أو يقرر إحالته إلى المعاش إذا ما ثبت له استحالة تقويمه وفقده الصلاحية اللازمة إلى الخدمة العامة.

[ت] ماهية الإحالة إلى الاحتياط:

لم يضع المشرع في قوانين التوظيف، تعريفا محددا لماهية الإحالة إلى الاحتياط^(*)، واكتفى بالنص على بيان إجراءاتها، والآثار التي تترتب عليها، سواء في قوانين الشرطة، حيث سمي هذا النظام الاحتياط^(١)، أو في قوانين العاملين المدنيين بالدولة حيث سمي ذات النظام بالاستيداع^(**)، بينما خلا القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م للعاملين المدنيين من أي إشارة لهذا الإجراء.

وقد استخدم المشرع تسمية الاحتياط في قوانين الشرطة منذ عام ١٩٤٤ م - لعقوبة الإحالة إلى الاحتياط لضباط الشرطة ومدي خطورة هذه العقوبة - الأهرام العدد ٤٢٢١٤ - ٥ يولية ٢٠٠٢ - ص ٩.

(*) احتياط لغويا: احتاط من حوط، وهو الأخذ في الأمور بأوثق الوجوه، والاحتياط هو الاحتراز من الخطأ واتقاءه، وتطلق في الجيش علي من يستدعي من الأفراد والضباط عند الحاجة. أنظر: المعجم الوجيز - باب الحاء - ص ٦٦٤.

١ - راجع في هذا الشأن قوانين الشرطة أرقام: ١٤٠ لسنة ١٩٤٤، ٢٣٤ لسنة ١٩٥٥، ٦١ لسنة ١٩٦٤، ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

(**) الاستيداع لغويا: استيداع من ودع يودع تونيعا بمعنى فارق، وأودع الشيء أي حفظه، وتطلق إدرايا علي إعفاء الموظف من العمل قبل سن المعاش. أنظر: المعجم الوجيز - باب الواو - ص ٦٦٣.

وحتى الآن، وفي هذا الشأن ذهب رأي إلي أن هذه التسمية هي الأفضل في الدلالة على ذلك النظام^(١).

* ويرى الباحث: أنه وإن كان المشرع قد أحسن صنعا بإلغاء الإحالة إلي الاستيداع في قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، وذلك نظرا لإساءة استخدام السلطة التنفيذية الرخصة التي كانت مخولة لها قانونا، فإنه من الحري به أيضا أن يقدم على إلغاء نظام الإحالة إلي الاحتياط، الوارد في قانون هيئة الشرطة، ويصيح بدلا منه نظاما بديلا أخف وطأة، ونقترح أن يكون بمسمى نظام (الإجازة الإجبارية المؤقتة)، وهو ذات المسمى الوارد في قانون العاملين المدنيين الحالي. استنادا إلي:

١- مسلك المشرع في إلغاء نظام الإحالة إلي الاستيداع من قانون العاملين المدنيين الحالي، واستبدله بنظام الإجازة الإجبارية المؤقتة.

وضابط الشرطة موظف عام من المفترض أنه يخضع لقانون العاملين المدنيين، ولكن نظرا لوجود قانون خاص بالكادر الذي ينتمي إليه، وهو قانون هيئة الشرطة فإنه يخضع لأحكامه، والتي يفترض أن تكون متناسقة مع أحكام قانون الوظيفة العامة، ولا تكون أحكامه أشد قسوة في التطبيق.

٢- تلجأ السلطة الإدارية إلي الإحالة إلي الاحتياط للتعبير عن صلاحياتها. وبالنظر إلي الصلاحيات القانونية الممنوحة للسلطة الإدارية والمترتبة من نظام عقوبات، نجد أن نظام الإحالة إلي الاحتياط يمكن الاستغناء عنه، واستبداله بنظام الأجازة الإجبارية المؤقتة وهو نظام أفضل لضباط الشرطة، ولا ينقص أبدا من صلاحيات السلطة الإدارية.

١- لواء/ محمد ماجد باقوت - المرجع السابق - ص ٣٨. ويضيف: إن الغاية من نظام الإحالة إلي الاحتياط هو معالجة وضع ضباط الشرطة الذي يلحق به أحد الأسباب التي تبرر إنهاء خدمته، وتقتضي العدالة كما يقتضي صالح الضابط والصالح العام إيماده لفترة محددة، بدلا من إصدار قرار بإنهاء خدمته، فاستخدام تسمية الإحالة إلي الاحتياط أدق في الدلالة علي هذا النظام، لأنها تعني الاحترار من الخطأ وتجنبه لحماية الوظيفة والموظف، وتعني استدعاءه إذا كانت هناك حاجة إليه، بينما تسمية الإحالة إلي الاستداع تعني فقط إنهاء الخدمة قبل سن المعاش.

٣- الهدف من إجراء الإحالة إلى الاحتياط:

هو تحية الضابط من وظيفته لمدة معينة لا تتجاوز السنتين، بقصد تنبيهه إلى انهيار سلوكه واعوجاج انضباطه حتى يعود لصابوه، ويتم وضعه خلال فترة الاحتياط تحت الرقابة والفحص الدائمين لتصرفاته وسلوكه، ويمكن أن يحقق نظام الإجازة الإجبارية المؤقتة نفس الغاية وذات الهدف.

٤- مدي خطورة إجراء الإحالة إلى الاحتياط:

أن عقوبة الإحالة إلى الاحتياط، تعد نظاما جزائيا استثنائيا يتعين على الجهة الإدارية ألا تستخدمه إلا إذا اقتضت الضرورة ذلك، ولأسباب تتعلق بالنظام العام، فليس كل خروج علي واجبات الوظيفة يسوغ لجهة الإدارة أن تلجأ إلى هذا النظام الاستثنائي، وإنما يجب أن تتوافر في المخالفة المنسوبة للضابط قدرا من الجسامة والخطورة، يكون من شأنها المساس بالمصلحة العامة، فلا تجد جهة الإدارة بديلا من إبعاد الضابط عن عمله مؤقتا، ويمكن في هذه الحالة أن يمنح الضابط إجازة إجبارية مؤقتة تكون أخف في خطورتها، وأن لم يجدي معه الإصلاح والتفويم يتم إنهاء خدمته.

٥- وضع الضابط المحال للاحتياط:

يكون وضع الضابط خلال فترة الإحالة إلى الاحتياط وضعاً مؤقتاً غير مستقر، إذ يمر خلال مدة الاحتياط بمرحلة انتقال، هي مرحلة وسط بين الخدمة الكاملة وبين الفصل^(١)، أو بين مرحلة العلاقة الوظيفية المكتملة وبين انفصام هذه العلاقة وانقضائها^(٢). وبذلك يتضح أن مركز الضابط خلال مدة الاحتياط يكون مجمدا بحيث لا يجوز ترتيب أية مزايا وظيفية عليه، ويبقى الحال هكذا إلى أن تنتهي مدة الاحتياط بإحالة الضابط إلى المعاش - وهذا ما يحدث غالبا - أو يعاد الضابط إلى الخدمة.

١- الأستاذ الدكتور/ سليم محمد الطماوي - قضاء التأديب - مرجع سابق - ص ٣٧٠.

٢- لواء/ محمد منجد ياقوت - المرجع السابق - ص ٤٠.

وبذلك فإن نظام الإجازة الإلزامية المؤقتة يحقق نفس الوضع للضابط، ولكن هذا النظام يتميز بأفضلية معنوية لضابط الشرطة الذي يرجى صلاح أمره واعتدال سلوكه، حيث يكون وضعه الوظيفي أنه في إجازة إجبارية، وليس محال للاحتياط، فالوضع معنويا - ونفسيا - يختلف بين النظامين.

٦- نظام الإحالة للاحتياط في التشريع الفرنسي:

نظم التشريع الفرنسي الإحالة إلى الاستيداع (La disponibilite) ولكن بمفهوم مختلف وذلك في المادتين ٥١، ٥٢ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٨٤ الصادر بتاريخ ١١ يناير ١٩٨٤ بشأن الأحكام القانونية الخاصة بموظفي الدولة، والإحالة إلى الاستيداع في التشريع الفرنسي أقرب إلى الإجازة، فهي حالة الوضع خارج الإدارة أو الخدمة الأصلية^(١). ولا شك أن نظام بهذه الخصائص وهو أقرب لنظام الإجازة المفتوحة، فهو أفضل لضابط الشرطة، حيث أنه يراعي أبعاد نفسية واجتماعية ووظيفية، تتعلق بشخصية ضابط الشرطة.

[ث] الطبيعة القانونية لنظام الإحالة إلى الاحتياط:

تباينت الآراء حول تحديد الطبيعة القانونية لنظام الإحالة إلى الاحتياط

المطبق على ضباط الشرطة، وتحديد ماهية هذه الطبيعة مهم غاية الأهمية،

١- وهي إما أن تصدر لأسباب مرضية بعد استنفاد الإجازات المرضية بناء على طلب الموظف، أو بقرار الإدارة من تلقاء نفسها لمدة ثلاث سنوات كحد أقصى، وبعدها يعود الموظف إلى عمله، أو يلحق بعمل آخر يتناسب مع حالته الصحية، أو يفصل من الخدمة، أو أن يصدر قرار الإحالة إلى الاستيداع بناء على طلب الموظف، لحالات أخرى. لمدة عامين أو ثلاثة وبعد أقصى ستة سنوات، وهي للحالات التي نص عليها المرسوم رقم ٩٨٦ لسنة ١٩٨٥ الصادر بتاريخ ١٦ سبتمبر ١٩٨٥. وقد صدر هذا القانون بشأن النظام الخاص لبعض أوضاع موظفي الدولة، و ببعض إجراءات التوقف النهائي عن مباشرة الوظائف. راجع بشأن ذلك:

- J.O., 20 Sept. 1985, p. 10813, precite

ومن هذه الحالات القيام بأبحاث أو دراسات ذات صلة بالخدمة ممارسة نشاط خاص مع ضرورة التوافق ومقتضيات الوظيفة، أو لإعادة تشغيل مشروع إنتاجي، أو لرعاية الطفل أو الأسرة.

-AUBY (Jean - Marie) Auby (Jean - Bernard) : op. cit., No 106. pp. 11 et 112.

حتى تستبين الأمور بشأن هذا النظام.

* **موقف الفقه:** ذهب رأي إلى أنه نظام ينهي خدمة الموظف بصفة مؤقتة، ويتوقف أثناءه عمل الموظف في خدمة الدولة، مع بقاء صلته بالدولة مستمرة لا تنقطع بصفة نهائية^(١)، فيما ذهب رأي آخر إلى أنه نظام وسط بين الخدمة الكاملة وبين تركها، لأنه يؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض مزاياه، مع جواز إعادته إليه^(٢)، أو أنه نظام يمثل نوع من الفصل من شأنه قطع صلة العامل بالوظيفة^(٣). وهناك من يرى أن التكليف الصحيح لطبيعة الإحالة إلى الاحتياط، هي أنها نذير بإنهاء خدمة الضابط، وبمنزلة قرار إحالة إلى المعاش موقوف نفاذه على عدم إعادته إلى الخدمة العامة^(٤).

* **موقف القضاء:** لم تتجه محكمة القضاء الإداري أو المحكمة الإدارية العليا اتجاها واحدا، في شأن بيان الطبيعة القانونية للإحالة إلى الاحتياط. فقد قضت محكمة القضاء الإداري في بادئ الأمر بأن الإحالة إلى الاستيداع - الاحتياط في قانون هيئة الشرطة - نوع من الفصل من شأنه تحية الموظف عن وظيفته، تحية تفقده حقوقها ومزاياها، وتضعه في ظل نظام خاص يبقى فيه احتياطيا لاحتمال الحاجة إليه^(٥). ثم عدلت ذات المحكمة عن قضائها السابق، واعتبرت أن قرار الإحالة إلى الاحتياط من شأنه تحية الضابط عن وظيفته، وسلبه حقوقها ومزاياها واعتبار الرتبة التي كان يشغلها شاغرة، وأنه قد يكون مقدمة إلى إحالة

١- دكتور/ محمد فؤاد مهنا- القانون الإداري العربي- دار المعارف- سنة ١٩٦٤- ص ٨٩٥.

٢- دكتور/ سليمان محمد الطماوي - مبادئ القانون الإداري - القاهرة - دار الفكر العربي - سنة ١٩٦٦ - ص ٨٠٩.

٣- دكتور/ فؤاد المطار - القانون الإداري - دار النهضة العربية - سنة ١٩٧٢ - ص ٥١٠.

٤- لواء/ محمد ماجد ياقوت - المرجع السابق - ص ٤٦.

٥- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٣٦٩١/ ٧ ق - جلسة ١٢ ديسمبر ١٩٥٤ - مجموعة

المبادئ القانونية في ١٥ سنة (١٩٤٦ - ١٩٦١) - ص ١٤٩٧.

الضابط إلى المعاش وإنهاء خدمته فإنه يتعين أن يقوم على أسباب جدية تتعلق بالصالح العام^(١)، وقد استقر قضاؤها على ذلك فترة من الزمن^(٢).

* أما المحكمة الإدارية العليا: فقد سايرت الاتجاه الأخير الذي اعتمدته محكمة القضاء الإداري، وأنه يتعين أن يثبت ضرورة قرار الإحالة إلى الاحتياط لأسباب جدية تتعلق بالصالح العام^(٣). ثم ذهبت في أحد أحكامها إلى أن الإحالة إلى الاحتياط نوع من الفصل، فهو ينطوي على فصل الضابط مآلاً، وهو بمنزلة قرار الإحالة إلى المعاش موقوفاً نفاذه على عدم إعادته إلى الخدمة العامة^(٤).

ثم قضت المحكمة أن قرار الإحالة إلى الاحتياط ليس بمثابة عقوبة تأديبية أو عقوبة مقنعة، إنما هو نظام عاجل أملته الضرورة القصوى لإبعاد الضابط عن عمله لفترة من الزمن، تكون بمثابة اختيار لوضعه حتى ينحسم الأمر لصالحه بإعادته إلى عمله أو في غير صالحه إذا تفاقمت المآخذ عليه، وساء مسلكه واستحال إصلاحه، وهو نظام جزائي استثنائي يشترك مع النظام التأديبي، في مواجهة السلوك المعيب للضابط والوقائع والمخالفات المنسوبة إليه^(٥).

وفي عام ١٩٩٣م أصدرت حكماً آخر يمثل عدولاً عن اتجاهها، الذي استقرت عليه لفترة طويلة من الزمن، فاعتبرت الإحالة إلى الاحتياط نوعاً

-
- ١- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٤٧ / ٣٤ ق - جلسة ١٧ يونيو ١٩٨١ (غير منشور).
 - ٢- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٦٢٤٧ / ٤٢ ق - جلسة ٢٨ مايو - ١٩٩٠، وحكمها رقم ٧١٤٦ / ٤٣ ق جلسة ٣١ ديسمبر ١٩٩٠ (غير منشور).
 - ٣- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٥٨٧ / ١١ ق - جلسة ٢٣ نوفمبر ١٩٦٨ - مجموعة المبادئ القانونية - س ١٤ - ص ٤٧.
 - ٤- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٩٧٢ / ٣٦ ق - جلسة ٢ يونيو ١٩٩٢ (غير منشور).
 - ٥- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٣٩ لسنة ٣٥ بتاريخ ١٢ يونيو ١٩٩٠، وأيضاً أحكامها بتاريخ ٦ يوليو ١٩٩١ في الطعن ٦٩٣ لسنة ٣٢ ق، وبتاريخ ٥ يناير ١٩٩٣ في الطعن ٣٥٧٤ لسنة ٣٦ ق.

من الجزاء يوقع علي الضابط بغير الطريق التأديبي، وقد وضع المشرع ضوابط معينة لابد من توافرها لتكون سببا للإحالة إلى الاحتياط^(١). وفي عام ١٩٩٤م أوضحت المحكمة الإدارية العليا أسباب اعتبار الإحالة إلى الاحتياط بمثابة جزاء تأديبي^(٢).

[ح -] آثار الإحالة إلى الاحتياط:

عند إحالة ضابط الشرطة إلى الاحتياط يترتب على ذلك الوضع آثارا قانونية، بعضها متعلق بالترقية الخاصة بالضابط والبعض الآخر في شأن حقوقه المالية. وقد تناول قانون هيئة الشرطة هذه الآثار في نصوصه حيث نصت المادة ٦٧: "..... وتعتبر الرتبة التي كان الضابط يشغلها شاغرة بمجرد إحالته إلى الاحتياط". ونصت المادة ٦٨: " يحتفظ الضابط المحال إلى الاحتياط بمرتبه بصفة شخصية لمدة عام، فإذا انقضت هذه المدة استحق ثلث مرتبه، وتحسب مدة الاحتياط في مدة الخدمة وفي المدة المحسوبة في المعاش ويؤدي عنها احتياطي المعاش والتأمين".

خامسا - الحق في التظلم من القرار الإداري:

من الأهمية أن تلتزم جهة الإدارة وهي تباشر اختصاصها بأحكام القانون، فإن هي خرجت عن ذلك كان قرارها باطلا وحقيقا بالإلغاء، وذلك حماية لمن قد يلاحقهم ضرر بسبب ما تتخذه الإدارة من قرارات قد تخالف القانون نصا أو روحا^(٣). ومن ضمن الذين قد يلاحقهم ضرر نتيجة قرارات الإدارة، الموظفين العاملين بها^(٤).

١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٤ ديسمبر ١٩٩٣ في الطعن ١٢٦ لسنة ٣٦ ق.

٢- حكم الإدارية العليا ٢٩ مارس ١٩٩٤ في الطعن رقم ١٢١٤ لسنة ٣٧ ق - غير منشور.

٣- نكتور/ محمد أنس جعفر - مرجع سابق - ص ٢٢٠.

(٤) لذلك كان من أولى الأهداف التي أدت لإنشاء مجلس الدولة في مصر حماية الموظفين من أخطار الإدارة وتعسفها، وذلك حسبما يتبين من المذكرة الإيضاحية للقانون الأول لمجلس الدولة ١١٢ لسنة ١٩٤٦ التي ورد فيها: (إن المهمة الأساسية لمحكمة القضاء الإداري في جوهرها تنحصر في أمرين متقابلين:)

وتعرضنا بالدراسة لحق ضابط الشرطة في اللجوء للتظلم من القرار الإداري الذي يصدر من جهة الإدارة، يتضمن إلحاق ضرر به أو توقييع عقوبة عليه، أو إهدار حق من حقوقه الوظيفية، إنما يتأتى لما يمثله أهداف هذا الحق من ضغوط نفسية على شخصية ضابط الشرطة، فالإنسان عندما يتعرض لظلم بصورة معينة، ويجد يده مغلوطة عن رفع هذا الظلم، ويقف عاجزاً أمام الوضع الذي تعرض له، فإن ذلك يصيبه بصراعات عديدة، ويكون لها مردود سلبي على شخصيته وتصرفاته.

أ - شرعية الحق في التظلم:

إن رد الفعل الغريزي لدى الفرد حين يعتدي على حق له، أن يتجه إلى قاضيه ليعرض عليه تظلمه، والحق في التظلم هو أحد صور الحق في التقاضي الذي كفله الدستور لجميع الأفراد، حين نص في المادة ٦٨ من نصوصه على أن: "التقاضي حق مضمون، ومكفول للناس كافة، ولكل مواطن حق اللجوء إلى قاضيه الطبيعي. وتكفل الدولة تقريب جهات القضاء بين المتقاضين، وسرعة الفصل في القضايا. ويحظر النص في القوانين على تحصين أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء".

ويتضح بذلك أن الحق في التظلم مكفول لضابط الشرطة دستورياً، وكذلك تشريعياً حيث ينص قانون هيئة الشرطة على هذا الحق، في مادته الرابعة عشر من الفصل الثاني: "..... ويجوز له أن يتظلم من هذا التقرير إلى المجلس الأعلى للشرطة خلال شهر من تاريخ إعلانه به..... ويحق له التظلم من هذا التعديل".

ب - صور التظلم من القرار الإداري:

قد لا ينتبه من قام بإصدار قرار إداري إلى عدم مشروعيته، كما أن

- أولاهما: تأمين الموظفين علي وظائفهم وبث روح الطمأنينة في نفوسهم، حتى يقوموا بما يعهد إليهم من شئون دون مراعاة لغير أحكام القانون.....

السلطة الرئاسية قد لا تستطيع - لسبب أو لآخر - اكتشاف الخطأ، لهذا أباح القانون للأفراد حق التظلم من تصرفات الإدارة، ويوضح في التظلم الخطأ الذي وقعت فيه الإدارة.

• والتظلم يأخذ إحدى صور ثلاث:

التظلم الولائي RECOUR GRACIEUT.

التظلم الرئاسي RECOUR HIERARCHIQUE.

التظلم إلى لجنة خاصة.

والأول يقدم لمن له الولاية في إصدار القرار، والثاني يقدم للسلطة الرئاسية بالنسبة للشخص مصدر القرار، وقد يقدم التظلم إلى لجنة يحددها القانون لبحث هذه التظلمات. وعلى الجهة الإدارية التي تقدم لها أحد الأفراد بتظلم أن تفحص التظلم وتتصرف على ضوء نتيجة هذا الفحص، فإذا رأت أن التظلم قائم على أساس صحيح فلها أن تعدل تصرفاتها، وإذا رأت أن التظلم غير قائم على أساس فلها أن ترفض التظلم^(١).

والتظلم بأنواعه الثلاثة (الولائي - الرئاسي - إلى لجنة) قد يكون اختياريًا وهذا هو الأصل العام، وقد يكون إجباريًا، بمعنى أنه لا يجوز الالتجاء للقضاء لرفع دعوى إلغاء قرار إداري قبل التظلم من القرار، ويترتب على عدم التظلم عدم قبول الدعوى^(٢).

١- دكتور/ محمد أنس جعفر - المرجع السابق - ص ١٢٢.

(٢) مثال ذلك ما نصت عليه المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٢ من أنه: لا تقبل الطلبات الآتية:

ب - الطلبات المقدمة رأساً بالطعن في القرارات الإدارية النهائية المنصوص عليها في البنود ثلثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة (١٠)، وذلك قبل التظلم منها إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار إلى الهيئات الرئاسية، وانتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم وتبوين إجراءات التظلم وطريقة الفصل فيه بقرار من رئيس مجلس الدولة.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٢٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن إجراءات التظلم الوجوبي من قرارات الادارية، وطريقة الفصل فيها بتاريخ أول مارس ١٩٧٣ - منشور بالوقائع المصرية العدد رقم ١٨ - في ١٢ أبريل ١٩٧٣.

ت - أساس تقديم التظلم لجهة الإدارة:

ويستند حرص المشرع في أن يتم تقديم التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار، إلى حق الإدارة في ممارستها للرقابة الإدارية^(*)، الذي يستند بدوره إلى اختصاصها العام والذي يظهر في أنها تعمل على تنفيذ القانون، وتعمل على احترام مبدأ المشروعية لهذا فإن أولى واجبات الإدارة احترام القانون كأفراد المجتمع. الأمر الذي يتعين معه إن الإدارة إذا وجدت خطأ معين ارتكبته، وجب عليها أن تقوم بإصلاح هذا الخطأ ذاتياً دونما تدخل من جهة أخرى تلزمها بذلك^(١).

ث - تقييم إلزام تقديم التظلم لجهة الإدارة المختصة بإصداره:

ذهب رأي فقهي إلى أن رقابة الإدارة على أعمالها (الرقابة الإدارية)، أفضل من الرقابة السياسية ورقابة الرأي العام. لأنها تتطوي على ضمانات للأفراد في مواجهة الإدارة. وتحقق لهم العديد من المزايا عن طريق إباحة

(*) يقصد بالرقابة الإدارية أن تقوم الإدارة برقابة نفسها بالنسبة لما تقوم به من أعمال، وهذه الرقابة لا تقتصر فقط على التأكد من مشروعية التصرفات التي قامت بها إحدى الجهات الإدارية، ولكن يمكن أن تشمل مدي ملاءمة هذا التصرف. ويوجد بالإضافة لهذا النوع من الرقابة على تصرفات الإدارة للتحقق من مشروعيتها، وأبطال أي تصرف مخالف لمبدأ المشروعية، الطرق الآتية:

- ❖ الرقابة السياسية: والتي تمارس بواسطة البرلمان، وهي التي تمارسها السلطة التشريعية على أعمال السلطة التنفيذية، ويقتصر أثرها على الجانب السياسي.
- ❖ رقابة الرأي العام: وهو في حق المواطنين والهيئات والتظيمات السياسية في إبداء رأيهم بحرية في المسائل العامة، التي تهم المجتمع ككل للوصول إلى المشاكل التي يعاني منها. وهي تتوقف على مدي نضج أفراد الشعب ووعيه، وخبرته في مجال ممارسة العمل السياسي.
- ❖ الرقابة القضائية: وتمارسها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها، وهي أفضل أنواع الرقابة لتحقيق مبدأ المشروعية. وحماية للحريات والحقوق، وهي تلزم الإدارة باحترام القانون والخضوع لسلطانه.

1-Duguit: Traite de droit constitutionnel, Paris, 1930, tome III, P. 732.

مشار إليه لدي: دكتور/ محمد أس جعفر - المرجع السابق - ص ١٢٣.

التظلم لهم سواء الولائي أو الرئاسي. وفي هذا تيسير كبير للأفراد لأنه يجنبهم في بعض الحالات التي يقبل فيها التظلم مشقة الالتجاء إلى القضاء. فضلا عن ذلك فإن النظام - كأصل عام - لا يخضع إلى شكليات أو إجراءات. وحتى في حالة مباشرة الإدارة للرقابة التلقائية، فإن في ذلك الكثير من النفع للأفراد. لأن الإدارة وهي التي تراجع نفسها لا تسعى إلا إلى تحقيق المصلحة العامة. فإذا أتضح لها وجود خطأ ما، فلا ضير عليها أن تراجع إلى الطريق السليم، والرقابة التلقائية غالبا ما تكون شاملة، ويكون جزاؤها إلغاء التصرف (القرار) المعيب، أو سحبه أو تعديله^(١). ولهذا فإن هذا النوع من الرقابة إذا ما مارسته الإدارة بجديّة، وكان لديها الرغبة الصادقة في إصلاح أخطائها، كان له من الفاعلية أكثر من أي نوع آخر، ويجنب الأفراد الالتجاء إلى القضاء، إلا أننا يجب أن لا نبالغ كثيرا في مزايا هذا النوع من الرقابة، ولا يجوز أن نعتد عليها فقط في الرقابة على أعمال الإدارة، وذلك للملاحظات الآتية^(٢):

- إن رقابة الإدارة على أعمالها رقابة ذاتية. تجعل الإدارة خصما وحكما في وقت واحد ويحتمل أن تسيء التصرف، وأن تتعسف فيما منحه المشرع لها من سلطات فلا تتحقق العدالة بالنسبة للأفراد، وتهدر حقوقهم.
- الفصل في التظلمات متروك أمره لتقدير الموظف المختص، ويستوي أن يكون الموظف هو من أصدر القرار أو رئيسه الأعلى.
- لا تلتزم الإدارة بالرد على التظلمات المقدمة من الأفراد، كما لا تلتزم - كأصل عام - ما لم يلزمها المشرع بتسييب قراراتها.
- وجود ظاهرة عملية تمثل خطورة كبيرة في مجال الإدارة، تبدو في صعوبة اعتراف الموظف - المسئول - بخطئه، وحتى ولو اعترف

١- المرجع نفسه - ص ١٢٤.

٢- المرجع نفسه - ص ١٢٥.

- فإنه يصعب عليه العدول، اللهم إلا إذا أجبر على ذلك عن طريق حكم قضائي. وقد يكون عدم العدول بحسن نية أو بسوء نية، رغبة في التحلل من قيود مبدأ المشروعية.
 - الرقابة على شرعية تصرفات الإدارة مسألة قانونية وفنية، يجب فيمن يمارسها أن يكون لديه قدر من التخصص و الخبرة في هذا المجال، وهذا ما لا يتحقق في الرقابة الإدارية.
 - قيام الإدارة بتصحيح خطئها عن طريق الرقابة الإدارية، يعتبر تصحيحاً مؤقتاً وجزئياً، وتملك الإدارة العدول عنه مرة أخرى، لأن قرار الإدارة لا يحوز حجية الشيء المقضي به كالأحكام القضائية.
 - ثمة سبب معنوي جعلنا - بالإضافة لما سبق - لا نؤيد على الإطلاق الرقابة الإدارية، كوسيلة وحيدة للرقابة على أعمال الإدارة، يظهر في إن الأفراد لن يشعروا بنوع من الاطمئنان إلى حقوقهم، إذا كانوا يعلمون سلفاً أنه لو أهدرت هذه الحقوق، فإن الأمر سيعرض على الإدارة ذاتها لاتخاذ القرار المناسب.
- وينتهي ذات الرأي الفقهي إلى أنه رغم ما قد تحققه الرقابة الإدارية من مزاي، فإننا لا نؤيد وجود الرقابة الإدارية وحدها كوسيلة للرقابة على مبدأ المشروعية، وإنما يجب أن يوجد بجانبها رقابة قضائية تتميز بالحيادة، وتكون حكماً بين الأفراد والإدارة وذلك إذا لم تحقق الرقابة الإدارية هدفها، ولم يطمئن الأفراد - موظفين أو مواطنين - إلى نتيجتها^(١).
- جـ - تأصيل الرأي بشأن حق الضابط في التظلم من القرار الإداري:
- يتضح مما سبق عرضه أن الحق في التظلم مكفول لضابط الشرطة، ولكن كما ذهب الرأي الفقهي - السابق عرضه والذي يؤيده الباحث - بشأن

١ - للمزيد بشأن الرقابة الإدارية يراجع: دكتور/ عبد الحميد حشيش - مبادئ القضاء الإداري - القاهرة - بدون نشر - سنة ١٩٧٧ - ص ١٤٧، ١٤٨. وأيضاً: دكتور/ بكر القباني، ونكتور/ محمود عاطف البنا - المرجع السابق - ص ١٦٧.

عدم إطلاق الرقابة الإدارية، كوسيلة وحيدة للرقابة على ما تقوم به الهيئة الإدارية من أعمال وما تصدره من قرارات.

فالواقع العملي أنه عند ارتكاب ضابط الشرطة مخالفة، يحاسب على ما ارتكبه ويتم توقيع جزاء إداري عليه، بمعرفة القيادة المسؤولة - المستوى الإشرافي المسؤول في مديرية الأمن أو المصلحة أو الإدارة - فإذا أراد الضابط أن يتظلم من قرار توقيع الجزاء الإداري عليه، فإن الذي ينظر في هذا التظلم ويبت فيه هو ذات المستوى الإشرافي الذي أصدر الجزاء الإداري، فبذلك يحرم ضابط الشرطة من فرصة العدالة والأنصاف في حقه الذي أهدر - وذلك بفرض صحة موقفه القانوني وصحة دفاعه وعدم استحقاقه للجزاء الإداري - لأنه وكما ذهب الأستاذ الدكتور/ محمد أنس جعفر توجد صنوعية في اعتراف المسؤول بخطئه، وحتى لو أعتُرف فإنه يصعب عليه العدول - فمن غير المقبول أن تتراجع السلطة الإدارية - في قرار قد اتخذته، والأخص في ما يتعلق بقرار متضمن جزاء إداري لضابط. ونصل إلى شعور نفسي ينتاب ضابط الشرطة، ويضغط على شخصيته فكراً، إنه شعور بظلم يقع عليه من قيادته، ويكون هذا الشعور أقوى في تأثيره إذا ما كان الضابط على صواب، ولم يرتكب الخطأ الذي يستحق عليه الجزاء الإداري. أو يستحق جزاء ولكن ليس بالجسامة التي نالت منه، وعلي الأخص أن كان الضابط ذو تاريخ يشفع له، أو من تحليل المخالفة التي نال عقاباً عليها.

المطلب الثاني

العوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغط

تتفاوت العوامل النفسية الاجتماعية — وهي عوامل نفسية ذات بُعد اجتماعي، وتعرف أيضاً بالعوامل البيئية — المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة، من المسؤوليات الحياتية اليومية، إلى الأحداث والتغيرات التي تحدث ببعديها السلبي والإيجابي، وتنشأ هذه العوامل والمسببات من التفاعل بين الإدراك (PERCEPTION)، وعمليات التأهيل الاجتماعي (SOCIALIZATION)، وبعبارة أخرى من التفسير والتقييم الشخصي للأحداث التي تقع ضمن مجاله النفسي والاجتماعي.

والمسؤوليات الحياتية على الرغم من عدم ضخامتها في كثير من الحالات، إلا أن تراكمها وامتدادها على فترة زمنية طويلة، يؤثر بلا شك على الشخصية ويمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية منها الإصابة ببعض الأمراض البدنية^(١).

وقد قام بعض الباحثين بتحليل هذه المسؤوليات وتصنيفها^(٢)، وهي تتنوع بين المسؤوليات الشخصية (الوحدة والخوف من مواجهة المسؤوليات)، والمسؤوليات الاجتماعية (الأسرة والنشأة والتربية)، والمسؤوليات المالية (المصروفات والاحتياجات والمتطلبات)، والمسؤوليات الوظيفية (مشكلات العمل، والعلاقات بالزملاء والأجازات)، والمسؤوليات المستقبلية (الضمان الوظيفي، والحالة الصحية، وما يحدث في المستقبل، والتقاعد).

١- نكتور/ علي عسكر — مرجع سابق — ص ٦٧.

2-Lazarus.R., Delongis.A., Folkman.S., Gruen. R: stress and adaptation outcomes. the problem of confounded measures American psychologist 40. 770, -779 1985.

الفرع الأول

المسئولية الاجتماعية لضابط الشرطة

• الدور الأبوي لضابط الشرطة:

مما لا شك فيه أن أسرة ضابط الشرطة تعاني من مشكلة تتزايد يوما بعد يوم، فهي تنفقد إلي الأب بمعناه الأرحب والأشمل والأفضل، تنفقد وجوده النفسي والمعنوي والمادي بل والنوعي المتميز، مقارنة بفترات ماضية كان ضابط الشرطة في قلب أسرته يعيش معها وجدانا وكيانا، وذلك مع التسليم بكل المتغيرات الاجتماعية (التي تسمى بالحراك الاجتماعي، وبكافة التغيرات المصاحبة لذلك، من اقتصادية وسياسية وعلمية وثقافية هي التغيرات الكونية).

فالابن أو الابنة في أسرة ضابط الشرطة لا ينتظر أي منهما أكثر من أن يتربى في كنف والديه (وجود أبيه شخصا وفعليا)، وهذا حق لا ينازعه فيه أحد، ولا يمكن مجادلة الأمر تحت أي دعوى أو مسمى، وبالطبع فإن الأم هي التي تتحمل العبء الأكبر في هذه القضية، عبء نفسي وتربوي. والمسألة - بكل صراحة - تأخذ منحني خطير وهام إلي حد بعيد..... لقد أصبح غياب الأب نفسيا وجسديا علامة فارقة لأبنائه، وخاصة من في سن المراهقة والشباب، ويقف ضابط الشرطة الأب موقف المتفرج على أسرته وما يحدث لها من تغيرات في معترك الحياة.

إن الأسرة هي التي تأسر أعضائها إليها، ولا تدعهم ينفكون عنها لا بالهجرة ولا بالشرود، ويعني الزواج أن يكون الرجل والمرأة زوجا للأخر معه وحوله، ولا يمكن أن يتحقق ذلك من على بعد، إذا أختل كل أو بعض ذلك المضمون تنزعزع أركان المجتمع، ويختل المفهوم الأسري الموحد المتوحد القوي والشامل، يهتز مفهوم الوالدية ويتصدع مصطلح التربية، وبعد أن تطول هجرة هذا الأب، وتصبح ركن الأساس يتعودها الأبناء ويفقد

أسمه معناه، تتغير ملامحه وتبتعد تشكيلاته النفسية والعصية عن روح امرأته وأولاده، والمشكلة الكبرى التي تقع هي أن بعض إن لم يكن أغلب هؤلاء الأولاد، لا يرون ضرورة أو احتياجا لهذا الأب، ونجدهم يصابون باضطرابات نفسية اجتماعية، تتمحور حول الإحساس بعدم الأمان وفقدان الثقة بالنفس.

وهنا ينبغي أن نناقش وبوضوح مفهوم الأبوة ومعني الوالدية في مجتمعنا، وإمكانات تصحيحها أو تيسيرها، أو تفادي آثارها السلبية في ضوء التسوية الاقتصادية البالغة التي تطحن المجتمع، والشبهة المفتوحة جدا للأبناء، على كل ما هو مثير من موسيقى وملابس وترف ورفاهية^(١). وما هو مقدار إيمان صناع القرار بأهمية تواجد ضابط الشرطة الأب بين أسرته ؟ بقدر مدى الإيمان ومقدار الإحساس، يكون المردود الإيجابي تجاه هذه القضية الخطيرة في مجتمعنا.

إن فلسفة الأب الغائب نفسيا وجسديا أو بإيهما، أصبحت سائدة في أسرة ضابط الشرطة في الخطاب الثقافي بين أفراد الأسرة، ومعظمها يعتمد على النصيح والوعظ والإرشاد من الأب، وعلى التفكير الرغائبي (التمني- الحلم -الابتعاد عن الواقع قدر الإمكان وإنكاره والعبث به) من الابن، بل أن الطامة الكبرى هي في النظرة إلى الأم ودورها، وأصبح الخطاب المعن في الأسرة أن الأم تقوم بدور الأب وعلى ذلك تنتهي المشكلة.

أنه أمر جد خطير لأن الأبناء يضيعون فيه، فلا يتم التركيز على تربيته ونشأتهم ومستقبلهم، وإنما يتجه الجميع - أفراد الأسرة - إلى مناقشة أحوال الأب المختلفة والمتعددة، وهنا يكون القلق العميق متجذرا في الأبناء وفي مستقبلهم، لقد انشغلوا بما يحدث لرب الأسرة، بدلا من انشغال رب الأسرة بأمور عائلته.

١- دكتور/ خليل فاضل - مقالة بعنوان: الأب ... والدور الأسري الغائب - جريدة الأهرام

الأب يعني في المفهوم الأسري الاجتماعي والتربوي، الرجل الذي يعرف كيف يربي أولاده، في مواجهة أسرة قد تتكامل بدون الأب بصرف النظر عن عيوبها ونواقصها، التي تنطبع على كل فرد حسب حاله ونوعه ونوعيته، وضابط الشرطة الأب في حاجة إلي ممارسة دوره التربوي في أسرته، كما أنهم في أشد الحاجة إلي وجوده كيانا ماديا وحسيا، وتبرز الأهمية لتحقيق التوازن النفسي للجميع.

الفرع الثاني

من المسئوليات الوظيفية الاجتماعية

أهـ لا - علاقات تسبب ضغوطاً على شخصية ضابط الشرطة:

أ - أساس المعاملة بين ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة:

العلاقة بين ضابط الشرطة وزميله ضابط القوات المسلحة، هي علاقة مشوبة بالخطر الشديد دائما، وإن كانت تنسم بمراعاة القواعد والأصول العامة وتحكمها البروتوكولات والدبلوماسية، فهما وجهان لعملة واحدة هي أمن الوطن، فجهاز الشرطة هو المسئول عن الأمن الداخلي والقوات المسلحة نيط بها حماية الأمن الخارجي، وصدد أي اعتداء أو عدوان خارجي يستهدف البلاد. وفي داخل كل هيئة - من الشرطة أو الدفاع - توجد إدارات متخصصة يتداخل نطاق أعمالها فيما بينها، مثل الأجهزة المعنية بالأمن السياسي. ولأجل هذه التداخلات فإن التماسق بين هذه الأجهزة يتم على مستوي عال وفكر ووعي فائق، لأن مصلحة الوطن تعلو على أي مصلحة وأمن الوطن هو غاية الجميع.

وقد انعكست المهام المكلف بها ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة على طبيعة العلاقة التي تجمع بينهما، فهما دائما في وضع المقارنة من المواطن العادي في المجتمع، بالإضافة إلي أن أي موقف يجمع بينهما يغلف بحساسية شديدة، وتقل في تقبل كل واحد منهما لحدود العلاقة التي جمعتهم

مع الآخر. ومن الممكن في لحظة - في غفلة من التركيز وعدم إدراك للموقف- أن تتطور أي مقابلة بين ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة، بصورة عكسية قد تحمل بين جنباتها نتائج سلبية، تؤدي إلى مشكلات وتداعيات خطيرة وتلاحق مثير في الأحداث، وقد يصل الأمر إلى صعوبات في السيطرة على مجريات الأمور، ولرأب هذا الصدد تتدخل السلطة الإدارية في كل جهاز بإصدار قرارات معينة للسيطرة على الأحداث، وتظل في نهاية الأمر العلاقة تسير على أوضاع ساخنة غير مستقرة.

ونظرا لأن طبيعة عمل جهاز الشرطة أنه جهاز خدمي، يقدم خدماته لأبناء المجتمع بطوائفه المختلفة، فإن التعامل بين ضابط الشرطة وضابط القوات المسلحة، يأتي في نطاق خدمة يقدمها الأول للثاني، ونظرا لما سبق عرضه فإن أي تعامل يتم بين الاثنين، يمثل ضغطا يقع عبئه على عاتق ضابط الشرطة، حتى انتهاء الموقف أو الموضوع أو الخدمة بسلام.

ب - العلاقة بين جهاز الشرطة والنيابة العامة:

غني عن الذكر أن النجاح الذي تحرزه النيابة العامة في التحقيق بصفة خاصة، وفي إقرار العدالة وضمان الحقوق للأفراد بصفة عامة، مرهون أو لا وقبل كل شيء بالمعونة التي يقدمها جهاز الشرطة للهيئة القضائية، وعلى قدر هذه المعونة تستقيم أو لا تستقيم أمام النيابة مسالك التحقيق وتفتتح أمامها مغاليقه، كما أن نجاح التحقيق وانتهائه إلى معرفة الجاني وتقديمه للعدالة، أمر له أثره البالغ في استتباب الأمن وتدعيمه، ولهذا كان من ألزم الأمور للدولة أن يتوافر التعاون الصادق بين رجل النيابة ورجل البوليس، وأن يستفيد كل منهما بجهود الآخر في تحقيق الهدف المشترك.

• أساس العلاقة بين ضابط الشرطة وعضو النيابة العامة:

إن أساس العلاقة بين السلطة التنفيذية - ممثلة في جهاز الشرطة - والسلطة القضائية - ممثلة في النيابة العامة - وأيضا أساس التعاون بين الجهتين، يُشيد على الاحترام المتبادل وحسن الإدراك، وسلامة التقدير،

وتبادل المشورة والرأي، وهذه الأسس تدعم حسن المعاملة بين كلا الهيئتين. وقد يحدث أحيانا ما يشيع عوامل الفرقة والتصدع بين ضابط الشرطة وعضو النيابة العامة، وذلك نتيجة فقدان روح التعاون مما يؤثر في الصالح العام، غير أن هذا الخلاف قد ضاقت حلقاته وتقلص ظله في السنين الأخيرة، نتيجة السياسة الأمنية الواعية من المسؤولين، بشأن التغاضي عن محاسبة ضباط الشرطة على عدد الجنايات التي تقع في دوائر اختصاصهم، اكتفاء بمحاسبتهم على الجهود التي يبذلونها في تقصي الحقائق وكشف الغموض الذي يحيط بالجرائم ومنع مرتكبيها من الإفلات من العدالة والقصاص منهم.

- وفي فترة زمنية ماضية كان بعض رجال الشرطة، يعمدون في سبيل إنقاص عدد الجرائم التي توصف بجنايات، إلى طرق لا تخلو من مجافاة للعدالة والقانون، وتؤدي إلى ضياع الحقوق وإهدار الثقة بين أبناء المجتمع وجهاز الأمن، وهذه الطرق تعد أمور تضيق بها سلطات التحقيق من أعضاء النيابة العامة، وكثيرا ما تكون بداية لقيام الخلاف بين السلطتين (الشرطة والنيابة)^(١).

على أن مظهر التعاون بين الجهتين يبدو كاملا وواضحا فيما تضمنته تعليمات النيابة العامة، من وجوب إقرار ما يقوم به رجال الشرطة، الذين يصلون إلى أماكن الحوادث الجنائية، قبل حضور أعضاء النيابة العامة، وتبادل الرأي معهم وتقدير ما يكون من تعاون بين الجهتين، يسير العمل المشترك بينهما دون انحراف عن الغاية.

ثانيا - الأجازات والراحات التي تمنح لضباط الشرطة:

أ - التنظيم القانوني للأجازات والراحات لضباط الشرطة:

بدأ المشرع تنظيم الأجازات والراحات التي يحصل عليها ضباط الشرطة

^١ - لواء/ حسين رافت - علاقة البوليس بالنيابة - مقالة بمجلة الأمن العام - العدد ٢ - يوليو

بنص قانوني ملزم، حيث نصت المادة ٣٣ من قانون هيئة الشرطة على أنه: " لا يجوز للضابط أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة مصرح له بها في حدود الأجازات المقررة في هذا القانون".

• الراحة الأسبوعية:

ثم عرض المشرع بعد هذا الإلزام للتنظيم القانوني للراحة التي تمنح للضابط ، والأجازات المسموح له بها. حيث نصت ذات المادة على أنه: ' للضابط الحق في يوم واحد للراحة في الأسبوع فإذا اقتضى نظام العمل إلغاء هذا اليوم بأمر من رئيس المصلحة وجب منحه يوما آخر بدله ". ولم يوضح المشرع الوضع عند صعوبة -عدم - منح الضابط يوما آخر بدلا من يوم الراحة الذي ألغي له، وكان الأجدر بالمشرع أن يضيف إلى نص المادة السابقة: (فإذا تعذر ذلك منح الضابط أجراً عن هذا اليوم).

• العطلات الرسمية:

وتتابع فقرات المادة ٣٣ من قانون هيئة الشرطة بالنص على أنه: " للضابط كذلك الحق في إجازة بمرتب كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديددها قرار من رئيس مجلس الوزراء فإذا تعذر على الضابط القيام بها كلها أو بعضها بسبب نظام العمل منح عنها أجرا مضاعفا أو عددا مماثلا من الأيام بدلا منها وفقا لاختيار الضابط^(١). ويجوز في المناطق التي يحددها وزير الداخلية تجميع أيام الراحة أو العطلات المؤجلة والقيام بها مرة كل شهر ، دون حساب أيام السفر، وفق القواعد التي يضعها وزير الداخلية ".

• الأجازات العارضة:

وفقا لنص المادة ٣٤ من قانون هيئة الشرطة: " لا يجاوز مجموع الأجازات العارضة سبعة أيام في السنة ". وهي الممنوحة لضابط الشرطة.

١- استبدلت الفقرة الثالثة بالقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٩١ - الجريدة الرسمية - العدد ٤٩

• الأجازات السنوية:

وفقا لنص المادة ٣٥ من قانون هيئة الشرطة: "يمنح الضابط إجازة سنوية بمرتب كامل قدرها شهر ونصف في السنة، وشهرين لمن بلغ سن الخمسين من عمره. وتكون مدة الإجازة في السنة الأولى من خدمة الضابط خمسة عشر يوما ولا تمنح إلا بعد انقضاء ستة أشهر على أول تعيين..... ويجوز ضم مدد الأجازات السنوية إلى بعضها بشرط ألا تزيد في أية سنة على ثلاثة أشهر، إلا في حالة المرض فلا تزيد على ستة أشهر.....".

ثم تضمن قانون هيئة الشرطة في نصوصه أنواع أخرى من الأجازات:

المادة ٣٦: الأجازات المرضية المزمدة.

المادة ٣٧: إجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية.

المادة ٣٨: إجازة خاصة بدون مرتب لمدد محددة.

ب - ما تمثله الأجازات والراحات من ضغط على شخصية ضابط الشرطة:

الأصل القانوني الذي صاغه المشرع، أن يحصل ضابط الشرطة على الأجازات وأيام الراحة الأسبوعية المقررة في قانون هيئة الشرطة، والتي يحصل عليها ويتمتع بها فئات الموظفين العموميين على مستوي الجهاز الحكومي الوطني، بل أن هناك فئات من موظفي الدولة يحصلون على يوم راحة ثاني في الأسبوع بالإضافة ليوم الجمعة.

و الواقع الفعلي يحدثنا عن أن ضابط الشرطة يحصل من الأجازات والراحات التي نظمها له المشرع على مدد أقل من المحددة له قانونا، وذلك يرجع لعدة أسباب تجتمع لتزيد الضغوط على شخصية ضابط الشرطة. ومن هذه الأسباب:

• حاجة العمل الدائمة لضباط الشرطة:

حاجة العمل في ازدياد دائم لجهود ضباط الشرطة، ومن الصعوبة أن يظل الحال هكذا، بينما هم في أشد الاحتياج إلى الراحة والتمتع بأوقات

الراحة والأجازة، لتستمر مقدرتهم على العطاء والإنتاج. وكما سبق وأوضحنا فإن يوم الراحة الأسبوعية الذي يتم إلغاؤه ويتعذر تعويضه للضابط، يسقط من حسابات جهة الإدارة، ولا يستطيع الضابط المطالبة باليوم البديل حرصا على رضا جهة الإدارة فإنه يؤثر السلامة على راحته. وتكون المحصلة النهائية عدم حصول الضابط على الراحة الأسبوعية بصورة منتظمة. والوضع لا يختلف كثيرا بالنسبة للعطلات الرسمية، حيث تقضى حاجة العمل وصالح النظام الإداري عدم حصول الضابط على أجازات، خلال هذه العطلات الرسمية مثل جميع فئات المجتمع - حتى العاملين في العمل الخاص - ولا يخير الضابط في الحصول على أيام بدلا منها، أو الحصول على أجر ضعف نظير عمله في العطلات في نهاية السنة المالية، ويتم حسابها على قدر المرتب الأساسي دون العلاوات والحوافز.

وبالنسبة للأجازات السنوية فإن غالبية الضباط لا يحصلون على المدة التي قررها القانون، وتتراوح المدة التي يحصل عليها غالبية الضباط بين خمسة عشر يوما إلى إحدى وعشرين يوما، وفي بعض الوظائف الشرطية يحصل ضابط الشرطة على مدة أقل من ذلك طوال العام.

ت - تقييم القيادة للضباط الذي يطلب الحصول على إجازة:

أحد الأسباب الهامة المساهمة في عزوف ضابط الشرطة عن طلب الأجازة (سواء سنوية - أو الراحة الأسبوعية التي لم يحصل عليها)، هو نظرة السلطة الإدارية لهذا الضابط، حيث يتم تقييم أداء الضابط على أسس غير صحيحة، لمجرد إنه طلب إجازة سنوية أو الحصول على الراحة الأسبوعية، التي تطلبت حاجة العمل ألا يحصل عليها، وتكون النظرة عند البعض من القيادات - يصعب تعميمها - أن هذا الضابط يرغب دائما في الحصول على الأجازات، وإنه غير متحمل للمسئولية..... وهكذا.

ولا شك أن ضابط الشرطة يتأثر بشدة من عدم حصوله على الراحة اللازمة، والتي يقضيها مع أسرته، ويتأثر كذلك من عدم حصوله على

أجازته السنوية أو إجازة لبضعة أيام - اعتيادية - ليقضي فيها بعضا من المهام العائلية الملقاة على عاتقه، أو يستمتع فيها بالراحة مع أسرته، أو يشارك عائلته في المناسبات الاجتماعية التي تتطلب تواجد كأحد أفراد العائلة، بحيث لا يكون الاعتذار عن عدم تواجده في هذه المناسبات لوجوده في العمل هو السمة الدائمة، وكأن العمل توقف على وجوده، وحرمانه من ممارسة هذه الحقوق الاجتماعية المشروعة.

ت - الحصول على الإجازة الاعتيادية حق لضابط الشرطة وفقا للدستور:

نصت المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه:

" يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية..... ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ".

بينما نصت المادة ٣٥ من قانون هيئة الشرطة:

"يمنح الضابط إجازة سنوية بمرتب كامل..... وتحدد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها أو إلغائها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل..... ".

ويتضح بذلك مدي حرص المشرع على حق ضابط الشرطة - الموظف العام - في الحصول على الإجازة الاعتيادية، وآلا يكون إنهاء الإجازة واستدعاء الضابط للعمل - وقبل ذلك ألا يكون تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها - إلا لأسباب قوية تحتملها مصلحة العمل، ذلك العمل المرتبط بأمن الوطن وأمان المجتمع فيه.

وفي ذلك أيضا تقرر المحكمة الدستورية العليا إن حرمان العامل من الإجازة السنوية يعد عدوانا على صحته البدنية والنفسية، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية - جهة الإدارة - التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح

فيها، ونكولاً عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقاً للدستور إن تكون إطاراً لحق العمل، واستتراً بتنظيم هذا الحق للحد من مداخله^(*).

ثالثاً - محو العقوبات التأديبية:

أ - المقصود بذلك:

يقصد بمحو العقوبات التأديبية التي توقع على ضباط الشرطة، إزالة آثارها بعد مرور مدة معينة إذا حسنت أخلاق الضابط خلالها ولم يرتكب ما يعرضه للعقاب، ذلك إن بقاء العقوبات التأديبية في ملف الخدمة المعد لضابط الشرطة يترك آثاراً سيئة في حياته الوظيفية، ويقف حجرة عثرة في مستقبله الوظيفي كلما تم ترشيحه إلى مكان عمل متميز، حيث يتم الرجوع إلى ملف خدمته فيظهر ما تم توقيعه عليه من عقوبات تأديبية، مما يدفع البعض من الضباط إلى الشعور بالإحباط وحالة من اليأس نتيجة عدم محو هذه العثرات من طريقه الوظيفي، ولا تتوقف الآثار السيئة لهذه الحالة على نطاق ضابط الشرطة صاحب المشكلة، ولكن تمتد هذه الآثار لتشمل الجهة الإدارية التي يعمل بها حيث يكون من الصعب أن يصل معدل أداء الضابط إلى المستوي المرضي، وهو بهذه الحالة النفسية المتدنية، في حين أن تطبيق نظام المحو فعلياً وعملياً يزيد من حرص الضابط الذي

(*) حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٦ بعدم دستورية الفقرة الثالثة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة، فيما تضمنته من حرمان العامل من البديل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعاً إلى أسباب اقتضاها مصلحة العمل. (القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ٢ لسنة ٢١ دستورية، بشأن الدعوى رقم ١٠٠ لسنة ١٩٨٨ المدفوعة أمام محكمة الزقازيق الابتدائية، حيث دفع المدعي بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة). ويضيف الحكم: وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل في إجازة سنوية بالشروط التي حددها، أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنياً بالامتناع عن طلبها، إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من جهة الإدارة والعامل، فلا يملك أيهما إهدارها كلياً أو جزئياً إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل.

أخفاً وتعتز، وأخذ الجزاء التأديبي المناسب، أن يعود إلى الطريق القويم ويشجعه على الاستقامة في سلوكه ومسلكه، وعلى أن يتدارك ما فرط فيه من أمر، ويعوض ما أضاعه بمخالفاته، ولا شك أن هذه غايات نبيلة ومشروعة ومفيدة للضابط ولجهة الإدارة^(٥).

ب - الفترات التي تحو العقوبات التأديبية بانقضائها:

• نصت المادة ٦٦ من قانون هيئة الشرطة على أنه:

" تحمي العقوبات التأديبية التي توقع على الضابط بانقضاء الفترات الآتية:

١- سنة في حالة الإنذار والتنبيه واللوم والخصم من المرتب مدة لا تجاوز خمسة أيام.

٢- سنتين في حالة الخصم من المرتب عن مدة تزيد على خمسة أيام.

٣- ثلاث سنوات في حالة التأجيل أو الحرمان منها.

(٥) في التشريع الفرنسي المادة ٦٦ من القانون رقم ١٦ لسنة ٨٤ الصادر بتاريخ ١١ يناير ١٩٨٤، والتي نصت على قائمة العقوبات التأديبية، نصت على أنه من عقوبات المجموعة الأولى والتي تشمل عقوبتي الإنذار واللوم، فإن عقوبة اللوم وحدها هي التي تسجل بمنف الموظف، ويتد خفها تلقائياً من الملف بعد ثلاث سنوات ما لم يتعرض الموظف لأي عقوبة أخرى خلال هذه الفترة.

- وقد تضمنت الفقرة الأولى من المادة ١٨ من المرسوم رقم ٩٦١ - ٨٤ الصادر بتاريخ ٢٥ أكتوبر ١٩٨٤ بشأن الإجراءات التأديبية المتعلقة بموظفي الدولة نفس الحكم. كما نصت باقي المادة على أنه يمكن 'موظف الذي وقعت عليه أية عقوبة تأديبية بخلاف الإنذار واللوم، ولم تنته خدمته أن يقدم لتقرير الذي يتبعه طلباً بعد مرور عشر سنوات من الخدمة الفعلية من تساريخ توقيع العقوبة لمحو أي أثر لهذه العقوبة من ملفه، فإذا كان السلوك العام للموظف مرضياً تماماً منذ توقيع العقوبة فإن تقدم هذا الطلب يصبح حقاً له، ويتخذ الوزير قراره بعد استشارة مجلس التأديب وبمعد تشكيل ملف للموظف تحت إشراف مجلس التأديب.

(راجع في هذا الشأن: نكتوز/ محمد عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ٨٧٨).

Voir aussi en ce sens.

-De forges (Jean -Michel): op cit. No 141. p p 174 et 175

-Silvera (Victor) La fonction publique et ses problemes actuels- editions de L' Actualite Juridique. Paris. 1969. No 383 et s. p 414 ets

-Chapus (Rene): op. Cit, No. 355 et s. p 253 et s

٤ - أربع سنوات بالنسبة للعقوبات الأخرى عدا عقوبتي الفصل والإحالة إلي المعاش بحكم أو قرار تأديبي ."

• وتنص المادة ٩٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه:

" تمحي الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية:

١- ستة شهور في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢- سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد عن خمسة أيام.

٣- سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلي الجزاءات الأخرى، عدا جزائي الفصل والإحالة إلي المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

وقد تشدد قانون هيئة الشرطة في أحكامه بشأن فترات محو العقوبات التأديبية الموقعة على ضابط الشرطة، وذلك مقارنة بقانون العاملين المدنيين بالدولة، وجاء التشدد بصورة مضاعفة، وسبب ذلك طبيعة العمل في جهاز الشرطة وحرص المشرع على انتظام العمل الإداري به، ومحافظة الضابط على سلوكه، وهو بذلك التشدد يحقق الردع العام والخاص في معانيهما.

ت - الجهة التي تملك حق المحو:

يتم المحو بالنسبة للعقوبات التأديبية الموقعة علي ضابط الشرطة بقرار من المجلس الأعلى للشرطة^(١)، وبذلك يتضح أن انقضاء الفترات المحددة ليست كفيلاً بمفردها لمحو العقوبات التأديبية، حيث أن المشرع أعطي سلطة الإدارة في هذا الشأن سلطة تقديرية واسعة لتقرير المحو،

١ - الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - مرجع سابق - ص ٤٤٤ وما بعدها. وأيضاً: راجع دكتور/ محمد جودت الملط - مرجع سابق - ص ٣٨٥ وما بعدها، دكتور/ علي أمين سليم عيسى - مرجع سابق - ص ٢٦٣، دكتور/ مصطفى عفيفي - مرجع سابق - ص ٢٩٦، المستشار/ عبد الوهاب البنداري - مرجع سابق - ص ٥٤٩.

وجعل سند الإدارة في ذلك مرجعه إلى الشروط التالية:

- إذا تبين للمجلس أن سلوك الضابط وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان، وذلك من واقع تقاريره السنوية، وملف خدمته وما يديه الرؤساء عنه.
- ث - آثار محو العقوبات التأديبية:

يترتب على محو الجزاء - العقوبة التأديبية - اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له، وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وما يتعلق بها من ملف خدمة الضابط. هذا ما نص عليه قانون هيئة الشرطة في الفقرة الأخيرة من المادة ٦٦، ولكن الواقع الفعلي مخالف لذلك تماما، وتفصيل ذلك كما يلي:

- يظل الجزاء الموقع على الضابط - العقوبة التأديبية - ذات مردود وتأثير واسع المجال في تقييم القيادات للضابط، وكثيرا ما تمنع عقوبة تأديبية تم توقيعها على ضابط منذ فترة - والمفترض أنها تم محوها - من ترشيحه في عمل بإدارة أو مصلحة معينة، بل قد تمنعه العقوبة من ممارسة عمل أمني محدد باقي فترة عمله في جهاز الشرطة.
- تمتد آثار العقوبات التأديبية إلى أبعد من ذلك فهي معيار للتقييم تستخدمه السلطة الإدارية، عند تقييم الضباط في رتب عليا - عميد أو لواء - سواء في الاستمرار في الخدمة أو في الإحالة إلى المعاش.
- هذه العقوبات محل نظر دائم من السلطة الإدارية، ويمكن في حالة تكرار المخالفة بعد سنوات طويلة من ضابط الشرطة أن يتم الربط بين ما حدث في الماضي وما حدث في المستقبل، رغم اختلاف الظروف والملابسات والأحداث.

وبذلك ننتهي إن معيار الحكم والربط بين العقوبات التأديبية مستمر من السلطة الإدارية، بما يحمل في طياته ظلما شديدا لضباط الشرطة، وعائقا مستديما في مستقبله.

الفرع الثالث

الضغوط المالية الواقعة على شخصية ضابط الشرطة

الجانب الاقتصادي من الجوانب الهامة في الوظيفة، وضابط الشرطة في ظل وضعه الاجتماعي المتميز بين طوائف المجتمع، في حاجة ماسة إلى مقابل مادي - مناسب وكافي - يفي بحاجاته ويساعده على أن يقضي التزاماته ومتطلبات أسرته. وغير هذا وذلك فإنه إذا كان المطلوب من الضابط أن يعف نفسه وينأى بها عن أي موضع من مواضع الشبهات، وأن يعتدل في علاقته فلا ينزلق إلى مستوي العلاقات مع من هم دون المستوي الوظيفي والاجتماعي، فمن الأهمية توفير دخل مادي يعينه على تنفيذ ذلك.

وحيثما يتطلع أي موظف إلى زيادة دخله الاقتصادي، بالالتحاق بعمل آخر يحقق له هذه الزيادة - مصدر دخل حلال من أي عمل شريف - رغم أن قانون العاملين المدنيين بالدولة قد نص على حظر أن تجمع بين وظيفته وأي عمل آخر^(١)، إلا أن محاسبة موظف أو عامل على أنه يعمل بعد انتهاء عمله في عمل آخر يتكسب منه من الصعب تنفيذها.

وضابط الشرطة وهو أحد أفراد المجتمع يتطلع بقوة إلى دخل اقتصادي يحقق له طموحه، ويكفل له حياة كريمة لأسرته - التي تحرم من وجوده معها، ومن الاستمتاع معه بالأوقات والمناسبات السعيدة والأعياد - فلا أقل من أن يكون المقابل توفير سبل الراحة المادية، في ظل حياة معقدة متطورة زاخرة بالمشكلات الاقتصادية التي يتشعب عنها مشكلات اجتماعية مادية^(٢)

١- راجع المادة ٧٧ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين ف ١١، ١٢.
(٢) راجع بشأن الارتفاع بمستوي الدخل المادي لضابط الشرطة: تقرير لجنة الأمن القومي - مجلس الشعب - بتاريخ ١٠، ١١، ١٢ / ١٩٩٧. والمتضمن مناقشات نواب مجلس الشعب مع السيد / وزير الداخلية عن المستوي المادي لضابط الشرطة، ووجود تميز مادي في أماكن مثل المرور وشرطة الكهرباء والمسطحات المائية والنقل والمواصلات عن غيرها من أماكن شرطية أخرى. وقد نشرت بعض هذه المناقشات بمجلة روز اليوسف - العدد ٣٦٢٧ - بتاريخ ١٥/١٢/١٩٩٧ - ص ١٢ وما بعدها.

وعلى رأس الموارد الاقتصادية يأتي المرتب العلاوات والبدلات والمكافآت.

أولاً - المرتب:

أ - المقصود بالمرتب:

أخذت قوانين العاملين المدنيين المختلفة السابقة على تسمية المقابل المادي الذي يتقاضاه الموظف شهرياً في مقابل قيامه بأعباء الوظيفة العامة باسم (المرتب)، ولكن ابتداء من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أسماه المشرع (أجر)، وفي القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة نصت المادة ٤٠ على أنه: "تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (١)"^(١).

بينما أطلق المشرع في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على المقابل المادي الذي يتقاضاه ضابط الشرطة تسمية (مرتب) حيث نصت المادة على أنه: "يكون تعيين ضباط الشرطة ويستحق مرتبه من تاريخ تسلمه العمل"^(٢).

ويقصد بالمرتب (الأجر) المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً في مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة^(٣). أو المرتب هو وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته^(٤). وأيضاً الأجر هو: "المقابل الذي يتقاضاه العامل لقاء قيامه بأعباء الوظيفة العامة ووفق ما حدده المشرع"^(٥).

ب - بشأن التمييز بين المرتب والأجر:

١ - جدول رقم (١) موضح به الفئات الوظيفية (المستويات والربط المالي)، درجات الوظائف والأجر السنوي المستحق.

٢ - الفقرة الأولى من المادة ٦ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ مستبدلة بالقانون ٢١٨ لسنة ١٩٩١.

٣ - الدكتور / سليمان محمد الطموني - الوجيز في القانون الإداري - القاهرة - دار الفكر العربي - سنة ١٩٩٢ - ص ٤٢٣.

٤ - الدكتور / ممي حسن النير - تنظيم الإداري للوظيفة العامة - الإسكندرية - دار الجامعة للنشر - سنة ١٩٩٠ - ص ١٢٦.

٥ - هشام زوير - مرجع سابق - ص ١٣٤.

قضت محكمة القضاء الإداري في أحد أحكامها بأن: (معني المرتب في فقه القانون الإداري يختلف عن معني الأجر في فقه القانون المدني، ومرد ذلك إلى اختلاف طبيعة علاقة الموظف بالدولة وهي علاقة لائحية، عن طبيعة الأجير بصاحب العمل وهي علاقة تعاقدية، فمرتّب الموظف تحدده القوانين واللوائح بصفة عامة وموضوعية، وهذا التحديد لا يقوم فقط على الموازنة بين العمل وما يقابله من جزاء فحسب، بل يراعي في تحديده ما ينبغي أن يتوافر للموظف من مزايا مادية وأدبية تتناسب مع المركز الاجتماعي اللائق بالوظيفة، مما يجنب انشغال البال بمطالب الحياة وضرورتها، ومن ثم يكفل حسن سير المرفق العام الذي يقوم عليه)^(٥).

ويتضح من حكم القضاء الإداري أنه قد أرسى قواعد التمييز بين المرتب والأجر، وأهم ما في هذا القواعد:

- أن الأجر يقوم على الموازنة بين العمل وما يقابله من جزاء، والمرتّب يراعي في تحديده ما ينبغي أن يتوافر للموظف من مزايا مادية وأدبية - معنوية - تتناسب مع المركز الاجتماعي اللائق المفترض توفيره للموظف، وبذلك تجنب جهة الإدارة الموظف من الانشغال بمطالب الحياة وضرورتها.

- وقد توسع القضاء الإداري في تفسير مدلول المرتب بالنسبة للموظف العام، فلا يقتصر على المبلغ المحدد قانوناً في جدول الأجور الملحق بقوانين الوظيفة العامة، بل يشمل جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة سواء كانت مزايا مالية أو عينية، وسواء كانت مادية أو معنوية^(٦).

وهذا ما أكدته أحكام القضاء الإداري في هذا الشأن. فذهبت محكمة القضاء الإداري في أحد أحكامها إلى القول بأن: (المرتب في عمومه لا يقتصر على المبلغ المحدد أساساً، وبصفة أصلية للموظف بحسب درجة وظيفته،

٦- حكم محكمة القضاء الإداري في ٦/ ٥/ ١٩٥٢ - مجموعة الأحكام - رقم ٥٨٧ - ص ٩٦٢.

٢ - كنوز/ محمد اسر جعفر - مرجع سبق - ص ٢٠٦.

بل يشمل كذلك جميع المزايا المتعلقة بالوظيفة مادية كانت أو أدبية، عينية كانت أو نقدية، إذ تعتبر من ملحقات المرتب الأصلي^(١).

ت - قواعد تحديد المرتب:

عندما تنجح جهة الإدارة نحو تحديد المرتب لضابط الشرطة، فإنها يجب أن تسترشد في سبيل ذلك ببعض القواعد - التي أرساها القضاء الإداري - وذلك للوصول إلى الغاية المنشودة، وهي توفير مورد اقتصادي يحفظ لضابط الشرطة كرامته واحترامه لذاته ولوظيفته.

❖ ومن القواعد التي ينبغي أن تراعى عند وضع مربوط للمرتب:

- ١- أن يكون المرتب كافيا للاحتياجات المعيشية اللازمة.
- ٢- من الضروري أن يكون المرتب مشبعا للمتطلبات والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية التي يحتاجها ضابط الشرطة، فالهدف الأساسي من الوظيفة هو الحصول على الراتب الشهري، الذي من خلاله يمكن لضابط الشرطة أن يواجه الأعباء المعيشية والتي تتنوع بين:
- المسكن وهو حاجة هامة للغاية لضابط الشرطة فهي توفر له الاستقرار والسكينة، وتمكنه من ممارسة حياته الاجتماعية الطبيعية بتكوين أسرة مثل غيره من أبناء المجتمع.
- الملابس وهو فرض واجب علي ضابط الشرطة لأنه يعكس مظهره المحترم وهيبته المستمدة من هيئة الجهاز الذي ينتمي إليه والسلطة التي منحها له القانون، فحاجة ضابط الشرطة إلي الملابس، ليست حاجة عادية ولكنها أهمية قصوى، فهو مطالب دائما بالمظهر المشرف وهو واجهة هيئة الشرطة التي تفخر بها^(٢).

١- حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٥٥ سنة ١٩٦٠ - السنة الخامسة القضائية - مجموعة الأحكام - السنة السابعة - ص ١٠٦٣ وما بعدها.

(٢) وقد أحسنت السلطة الإدارية صنعا، عندما بدأت منذ عام ١٩٩٨ في توفير الملابس، سواء العسكرية أو المدنية للضباط والأفراد من العاملين بهيئة الشرطة، فجعلت بذلك المظهر العام يصل لمستوي متقدم من الاحترام والذوق العام.

• المأكل والتنقلات..... وما خلاف ذلك من احتياجات.

وتبرز بصورة واضحة التنقلات حيث أنه في مواقع شرطية عديدة لا يوجد للضباط سيارات مخصصة للتنقلات، بالإضافة إلي أن تنقلات الضباط العاملين في الوجه القبلي أو المحافظات النائية، بين جهة العمل ومحل إقامتهم المستديم- استقرار أسرهم- في محافظات الوجه البحري أو القاهرة، فإن هذه الفئة تتكبد مبالغ باهظة في الشهر الواحد مقابل التنقلات والسفر.

❖ وفي هذا المجال فإن الباحث يقترح:

أسوة بما تم من تنسيق بين الهيئة القضائية وهيئة سكك حديد مصر، بأن تتحمل وزارة العدل تكاليف سفر أعضاء الهيئة القضائية بالكامل على جميع خطوط هيئة سكك حديد مصر، من الإسكندرية حتى أسوان، وذلك بحيث لا يطلب أي مقابل نقدي من عضو الهيئة القضائية أثناء سفره، ويكتفي بأن يطلع مفتش تذاكر القطر، على تحقيق الشخصية القضائي- الصادر من السلطة القضائية- مع استخدامه عضو الهيئة القضائية المسافر^(١).

فإنه على هيئة الشرطة حرصا منها علي رفع المشقة وتخفيف الأعباء الاقتصادية عن أبنائها الضباط أن تسلك هذا المسلك الحميد الذي أتبعته الهيئة القضائية، ولاشك إن ذلك سيكون له مردود إيجابي طيب لدي نفوس ضباط الشرطة وسيرفع كثيرا من الحالة المعنوية لديهم، نظرا لما تمثله تكاليف السفر والتنقلات لديهم من عبء اقتصادي شديد.

وبلاحظ أن وفاء الراتب الشهري للمتطلبات المعيشية هو الحد الأدنى المعقول الذي يجب أن يحققه، فإن لم يحدث ذلك فسوف يلجأ الضابط - وهذا قلما يحدث لعرق إيمان ضابط الشرطة برسالاته وقيمه وظيفته - إلي البحث عن مصدر آخر يحقق له الدخل المادي الذي يشبع حاجاته المعيشية.

١ - راجع القرار الوزاري رقم ٢٨٢/٤٢٥٢ - ٢٠٠٢ (سكة حديد)، الصادر بتاريخ ٢٢/٤/٢٠٠٣. والذي تم تنفيذه اعتبارا من مايو سنة ٢٠٠٣ م. بشأن سفر السادة/ أعضاء الهيئات القضائية بقطارات السكك الحديدية.

ولن نذهب إلي أبعد من ذلك بالقول أنه في حالة تعذر كل هذه السبل لضابط الشرطة، فسوف يصل به الحال إلي الانحراف - سواء المادي أو الوظيفي - للحصول على القدر المتيقن من المقابل المادي الذي يفي له باحتياجاته، وعدم الجنوح للقول بأن ضابط الشرطة السوي المعتدل المستقيم، لا ينحرف مهما كانت الضغوط عليه، بل يتواءم مع الصعاب ويتعايش مع مسؤولياته^(١).

٣- أن يكون المرتب متناسبا مع متطلبات المركز الاجتماعي للوظيفة:

من الأهمية أن يكون الراتب الذي يحصل عليه ضابط الشرطة خير معبر عن المركز الاجتماعي للوظيفة الأمنية، وأن يتعدى الراتب مجرد نسبة التكافؤ مع مقدار ما يؤديه الضابط من عمل، بل يعتد في ذلك بجملة اعتبارات أخرى خاصة بمكانة الوظيفة والمظاهر التي يحتاج إليها، وما قد يتطلبه في صاحبها من عناء الاغتراب والمجهود المبذول.....الخ^(٢).

٤- أن يكون المرتب عادلا:

يجب أن يعكس المرتب المكانة الاجتماعية التي يتطلع إليها ضابط الشرطة بين أقرانه في جهات العمل الأخرى. والمقصد من ذلك أن يتناسب المرتب الذي يحصل عليه ضابط الشرطة، مع المرتب الذي يحصل عليه من يتساوى معه في الدرجة العلمية، والتدريب وسنوات الخدمة والخبرة إلي آخر هذه الاعتبارات^(٣).

وبنظرة موضوعية لما يسببه المرتب من ضغوط اقتصادية تقع على عاتق ضابط الشرطة، نلاحظ وبحق أن مرتب ضابط الشرطة لا يفي غالبا، بمتطلبات المعيشة الضرورية له ولأسرته، وفي أحيان كثيرة لا يكون

١- لمراجعة المزيد بشأن تحديد قيمة المرتب للموظف العام يراجع:

دكتور/ زكي محمود هاشم - الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية - الطبعة الثانية - بدون ناشر - سنة ١٩٨٠ - ص ١١٧ وما بعدها.

٢- الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - مرجع سابق - ص ٤٢٣.

٣- دكتور/ محمد سيد حمزاوي - إدارة الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية - بدون ناشر - سنة ١٩٦٧ - ص ٢٢٣.

المرتب لائقا بالمركز الذي يشغله ضابط الشرطة في المجتمع، والمكانة التي يضع الجميع ضابط الشرطة في نطاقها. وإذا ما تحدثنا عن قاعدة العدل في التوزيع لمرتب ضابط الشرطة داخل هيئة الشرطة، دون عقد أي مقارنات بينه وبين أقرانه من خارج جهاز الشرطة، نجد تفاوت واضح بين الدخل المادي الذي يتحصل عليه ضابط الشرطة عن غيره من زملائه الضباط وذلك باختلاف جهات العمل. والملاحظ في هذه الحالة أن المرتب بين جميع الضباط يكاد يكون متساوي، لأنه ذو مظهر قانوني يصعب التفاوت فيه بنسب كبيرة، ولكن الحديث عن الدخل المادي لضابط الشرطة في جهات شرطية متميزة عن غيرها، حيث تقوم هذه الجهات بصرف مقابل مادي تحت مسميات مختلفة وبصورة قانونية سليمة، ولكنها في حقيقة أمرها تنفكر لقواعد العدالة في التوزيع، وعلي الأخص بالنسبة لضباط الشرطة العاملين في مديريات الأمن علي زملائهم^(١) العاملين في إدارات ومصالح متميزة مثل الكهرباء والنقل والمواصلات ومكافحة المخدرات.

ثانيا - العلاوات والبدلات:

أ - في العلاوات: * المقصود بالعلاوات وأهميتها:

العلاوات تعني الزيادات التي تنقرر في مرتب الموظف، وفقا لما ينص عليه القانون، وهي أنواع ثلاثة: علاوة دورية، وعلاوة تشجيعية، وعلاوة اجتماعية^(٢). ويقصد بالعلاوات أيضا المبالغ المالية التي تضاف لأسباب معينة، إلي الرواتب الشهرية الأساسية للموظفين العموميين، فتزداد بها تلك الرواتب وفقا للشروط والقواعد النظامية المقررة في الدولة^(٣).

١ - راجع في الدراسة الميدانية - الضغوط الاقتصادية الواقعة علي شخصية ضابط الشرطة.

٢ - دكتور / محمد أنس جعفر - مرجع سابق - ص ٢٠٩. لمزيد من التفاصيل حول العلاوات ومعناها ومتي تستحق راجع: دكتور / محمد أنس جعفر - الوسيط في القانون العام (أسس وأصول القانون الإداري) - دار النهضة العربية - سنة ١٩٩٢ - ص ٣٤٩، ٣٥٢.

٣ - دكتور / محمد سيد حمزاوي - مرجع سابق - ص ٢٢٤.

وتعد العلاوات مصدر هام لجهة الإدارة إذ من خلالها يمكن لها أن ترفع من المستوي المادي للموظف، وبذلك تحقق العلاوات الاستقرار المعيشي للموظف خاصة تجاه الارتفاع اللا معقول في أسعار السلع الاستراتيجية، كما أن العلاوة بهذا الشكل تعتبر وسيلة قانونية لمساعدة محدودي الدخل من موظفي الدولة في الحياة الكريمة.

* وضع العلاوات بالنسبة لضباط الشرطة:

— العلاوات الدورية: تصرف العلاوات الدورية لضباط الشرطة بذات الشروط المقررة في الصرف لجميع موظفي الدولة^(١)، حيث نصت المادة ٢١ من قانون هيئة الشرطة على أنه^(٢):

" تستحق العلاوة الدورية للضباط في أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة "^(٣).

— العلاوة التشجيعية: نصت المادة ٢٤ من قانون هيئة الشرطة على أنه: " يجوز بقرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة منح الضباط علاوة تشجيعية في حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية تعادل العلاوة الدورية المقررة..... ".

وقد وضع المشرع ضوابط عند منح ضباط الشرطة للعلاوة التشجيعية هي:

- إذا حصل الضابط على تقرير ممتاز في العامين الأخيرين، وكان قد

١- راجع المادة ٤١ من قانون العاملين المدنيين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٨٧ حيث نصت في فقرتها الثانية على أنه: " تستحق العلاوة الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة ".

٢- مستبدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ - الجريدة الرسمية - العدد ٢٩ (تابع "ح -") في ٢٠ يولية سنة ١٩٧٨. ثم استبدلت بالمادة الأولى الواردة بالقانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٨١ - الجريدة الرسمية - العدد ٢٨ في ٩ يولية سنة ١٩٨١.

(*) في شهر يونيو ٢٠٠٥ صدر قرار رئيس مجلس الوزراء، بشأن منح علاوة للموظف الذي يحصل على درجة علمية عليا، هي درجة الماجستير أو درجة الدكتوراه، حيث بلغت قيمة العلاوة مئة حصة في الأولى ومائتين حفيه في الثانية.

بذل جهدا خاصا أو حقق رفعا لمستوي الأداء أو قام بعمل ممتاز.

- لا يمنح الضابط هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.
- لا يزيد عدد الضباط الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠% من عدد الوظائف في كل رتبة أو درجة.

وهذا الضابط الأخير محل نقد لاتجاه المشرع:

فقد قيد المشرع [أولا] الحصول علي العلاوة التشجيعية لضباط الشرطة بالأداء المتميز، والحصول على تقرير ممتاز عامين متتاليين هما الأخيرين عند قياس كفاية الأداء، ثم تدخل المشرع [ثانيا] بجعل منح هذه العلاوة للضباط المتميز مرة كل سنتين، وبذلك يتضح أن ضباط الشرطة الممتاز في عمله إذ حصل على علاوة تشجيعية فعليه المحافظة على مستوى أداءه المتميز عامين آخرين للحصول على علاوة تشجيعية أخرى وهكذا، ثم قيد المشرع للمرة [الثالثة] منح العلاوة التشجيعية لضباط الشرطة بضابط محل تقدير شديد، وخاصة إذا وضعنا في الاعتبار أن قيمة العلاوة التشجيعية زهيد للغاية، وهو ليس بالمبلغ الباهظ الذي يؤثر على الميزانية والاعتمادات المخصصة بها لذلك، وهذا القيد تستشعر فيه رغبة المشرع في تحديد المتميزين من الضباط بنسبة معينة هي نسبة ١٠% فقط.

ويثور هنا تساؤل هام: ما هو الوضع إذا زاد عدد الضباط الذين حصلوا على تقرير ممتاز في العامين الأخيرين عن نسبة ١٠% ؟ وما هي ضوابط منح العلاوة التشجيعية لضباط الشرطة إذا زادت النسبة الممتازة عن ١٠% من عدد الوظائف في كل رتبة أو درجة ؟

ولقد صمت المشرع عن إيضاح ذلك، والمشرع في صمته يفتح أبواب الاجتهاد على مصارعها، ويخشى مع الفكر الاجتهادي المتغير أن تختلف المعايير، مما قد يضيع معه جهود أعوام لضباط متميزين، ثم من الصعب أن يتم تحديد نسبة الضباط المتميزين في كل رتبة أو درجة بـ ١٠% فقط. وبذلك نتبين إن نص المادة ٢٤ من قانون هيئة الشرطة، يحتاج لإعادة

نظر وصياغة من المشرع حفاظا على الحقوق، وللحد من الاجتهاد تباينه.

— الوضع عند اجتماع العلاوة الدورية للضابط مع العلاوة الشخصية:

نصت المادة ٢٤ من قانون هيئة الشرطة على أنه:

".....ولا يغير منح هذه العلاوة مع استحقاقه للعلادة الدورية في موعدها".

ويستفاد من ذلك أن ضابط الشرطة عند منحه علاوة تشجيعية نظرا لتميزه في العمل، وحصوله على تقرير في العامين الأخيرين، لا يغير ذلك من استحقاقه للعلادة الدورية المقررة له في موعدها، فإذا كان يستحق العلاوة الدورية بعد انقضاء المدة المحددة لها في أول يوليو كما نص ونظم المشرع، فإنه يجمع بين العلاتين لاختلاف طبيعة كلا منهما عن نظيره^(١)، ويراعى أنه لا يمنح العلاوة التشجيعية لشاغلي الوظائف العليا، لعدم خضوعهم لنظام تقارير الكفاية.

— علاوة الترقية:

يقصد بعلاوة الترقى أو علاوة الترقية: الزيادة التي يحصل عليها الموظف نتيجة الترقية إلى وظيفة أعلى في سلم التدرج الوظيفي، وهذه الزيادة قد تكون الفرق بين المرتب قبل الترقية وبين بداية الأجر للوظيفة المرقى إليها، ولا تؤثر هذه العلاوة في موعد استحقاق العلاوة الدورية^(٢).

(*) يتأتى وصف هذه العلاوة بأنها دورية لكونها تستحق للموظف في موعد محدد من كل سنة، وهي تضاف إلى الأجر الأساسي بشرط أوصحته المادة ٤٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة مقتضاه ألا يجاوز ما يستحقه العامل من أجر نهاية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة.

(هشام زوين — المرجع السابق — ص ١٣٥).

— بينما طبيعة العلاوة التشجيعية كمكافأة خاصة لعامل أخلص في عمله واجتهد وحقق للوحدة التي يعمل بها مكاسب وفوائد جمة، وهو ما لا يتوافر في العلاوة الدورية. (دكتور/ أنور صبحي كساب — حقوق العامل في ضوء التعديلات المستحدثة في قانون العاملين المدنيين — بحث منشور بمجلة الاقتصاد القومي — مكتبة حقوق عين شمس — سنة ١٩٧٩ — ص ١٣٧).

١ - خالد موسى (المحامي) الموسوعة الذهبية في شرح قوانين العاملين المدنيين بالدولة — ط ٢ - بنون ناشر — سنة ٢٠٠٠ — ص ١٣٤ .

ب - البدلات: * المقصود بالبدلات:

تعرضت محكمة النقض لتعريف البدل في أحكامها، حيث قضت^(١): (البدل - وعلى ما جري به قضاء هذه المحكمة - إما أن يعطي إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، وهو على هذا الوضع يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه في حكمه، وأما أن يعطي له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره، فيستحق لوجودها وينقطع بزوالها)^(٢).

ويعرف البدل كذلك بأنه: هو مقابل نقدي يستحقه العامل نظير قيامه بأعمال وظيفته تتجاوز ما هو مفروض عليه، أو لمواجهة ظروف خاصة تنجم عن ممارسة أعمال الوظيفة، فهي عوض عن جهد زائد أو مخاطرة تحتملها القيام بأعمال الوظيفة^(٣). وتعتبر البدلات بجميع أنواعها عنصراً مكملًا للأجر والمرتبات، ولكن بنظرة موضوعية للبدلات التي تمنح لضابط الشرطة، نجد أن معظمها لا يحقق الفائدة المرجوة من تخفيف عبء وضغط الظروف المادية لضابط الشرطة، نظراً لضآلة قيمتها وعدم تناسبها مع الظروف الاقتصادية السارية.

* أنواع البدلات:

تنقسم البدلات التي تستحق لضابط الشرطة إلى قسمين:

- بدلات ثابتة تصرف لجميع الضباط بدون تحديد قواعد بشأن الصرف.
- بدلات تخضع في استحقاق ضابط الشرطة لها إلى قواعد خاصة.
- البدلات الثابتة: بدل السكن في حالة عدم استخدام سكن إداري تابع

١ - حكم محكمة النقض بجلسته ٢٨ أبريل ١٩٧٩ - الطعن رقم ٤٧٩ - لسنة ٤٣ ق.

٢ - لتعريف بشأن البدلات للموظف العام راجع: محمد أحمد محمد جاد، وحامد محمد علي

(المحاميان) - موسوعة بدل الإقامة والاغتراب للعاملين بالحكومة والقطاع العام - ج ٤ -

ط ١ - القاهرة - الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية - سنة ١٩٨٨ - ص ١٢٤ وما بعدها.

١ - هشام زوين - مرجع سابق - ص ١٤١.

لهيئة الشرطة، وبدل الغذاء، وبدل طبيعة العمل، وبدل الأجر الإضافي.
بدل طبيعة العمل: يقصد به التعويض الذي يمنح للعامل في مناطق
معينة ومحددة - مثل العمل في بعض مناطق محافظتي شمال أو جنوب
سيناء - وذلك تقديرا للأعباء والجهود غير العادية التي يبذلها العامل،
في سبيل إنجاز الأعمال المنوطة به في هذه المناطق^(١). وهذا البدل
مقرر لضابط الشرطة بسبب طبيعة الأخطار التي يتعرض لها وطبيعة
العمل القاسية التي تتطلب جهدا ليلًا ونهارًا^(٢).

بدل الأجر الإضافي: هو بدل محدد القيمة بصرف النظر عن عدد
ساعات العمل الفعلية التي يعمل خلالها ضابط الشرطة، لذلك فإن قيمة
الأجر الإضافي لا يتناسب فعليًا مع قدر العمل الإضافي المسند لضابط
الشرطة القيام به، فهذا العمل يفوق قيمة الأجر بمراحل.

• البدلات التي تستحق بناء على قواعد خاصة تنظم صرفها:

بدل التمثيل: يقصد به المقابل النقدي الذي يتقاضاه شاغلي الوظائف
الرئيسية من ضباط الشرطة، ويصدر به قرار من رئيس الجمهورية. وقد
وضع المشرع بعض الشروط لمنح هذا البدل هي:

- ألا يزيد بدل التمثيل عن ١٠٠% من بداية ربط الدرجة أو الرتبة.
- لا يمنح هذا البدل إلا لشاغلي الوظيفة المقررة لها، وعند خلوها
يستحقه من يقوم بأعبائها طبقًا للأوضاع المقررة.
- يحدد وزير الداخلية - الوظائف - التي يستحق شاغلها هذا البدل،
وشروط استحقاقه.

١ - المرجع نفسه - ص ١٤٦.

(*) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بجلسته ٤/ ٩/ ١٩٩٣ - في الطعن رقم ٢٢١ لسنة ٣٤
ق. وينص على أنه: " لا يشترط لاستحقاق بدل طبيعة العمل أن تكون إقامة العامل بذات المنطقة
التي يعمل بها. والحكمة في ذلك ظاهرة وهي أن هذا البدل أريد به أن يكون تعويضًا للعاملين
في هذه المنطق عن الأعباء والجهود غير العادية التي يبذلونها في سبيل إنجاز
مهامهم المنوطة بهم في هذه المنطق.

ومن مميزات بدل التمثيل الذي نص المشرع عليه عدم خضوعه للضرائب.

• بدل الإقامة:

نص قانون هيئة الشرطة في مادته ٢٢^(١) الفقرة الرابعة على أنه: " كما يستحقون بدل إقامة لمن يعمل منهم بمناطق تتطلب ظروف الحياة فيها منح هذا البدل أثناء إقامتهم في هذه المناطق، وذلك بالشروط المقررة للعاملين المدنيين بالدولة ولا يخضع هذا البدل للضرائب ". وقد ذكر المشرع معيار منح بدل الإقامة بأنه قسوة ظروف الحياة في مكان العمل الذي يعمل به ضابط الشرطة، دون النظر إلى السكن الفعلي للضابط^(٢).

ومن المفارقات الغريبة لبذل الإقامة أنه يمكن منح أحد الضباط لهذا البدل على أساس توافر ظروف الحياة القاسية في مكان عمله، على الرغم من كونه مقيم في ذات الوطن ومستقر تماماً، بينما نجد ضابط شرطة آخر لا يمنح هذا البدل لعدم توافر ظروف الحياة القاسية في مكان عمله، بالرغم من أن محل إقامته الفعلية بعيداً عن مكان العمل. لذلك فمن الأفضل أن يتدخل المشرع ليكون أساس استحقاق بدل الإقامة هو تحقق صفة الاغتراب بالنسبة للضباط، وليس العمل في مناطق تتطلب ظروف حياة خاصة.

• بدل السفر والانتقال:

نصت المادة ٢٦ من قانون هيئة الشرطة على أن:

" يسترد الضابط النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته أو ما يكلف به رسمياً من مهام، وذلك في الأحوال والشروط التي يصدر بها قرار من وزير الداخلية بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للشرطة، كما يستحق

١- مستبثلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٨ - سابق الإشارة إليه.

(٢) في الوضع الحالي فإن وزارة الداخلية بإدارتها المتخصصة - الإدارة العامة للعلاقات العامة - قامت بتوفير استراحات لضباط الشرطة المفترين، وكذلك الوضع بالنسبة لضباط الشرطة وأسره، في حالة إحضار ضباط الشرطة للإقامة معه في محل عمله لتحقيق الاستقرار العائلي والنفسي له، وهذا أفضل من الأوضاع السابقة، حيث لم يكن في الإمكان أو خطط الدعاية توفير استراحات للضباط وأسره.

مصاريف الانتقال وبذل السفر بالشروط والأوضاع المقررة للعاملين المدنيين في الدولة، ويستحق بنفس الشروط الأوضاع مصروفات نقل له ولعائلته ومناحه في الأحوال الآتية:

- ١- عند التعيين لأول مرة في الخدمة.
- ٢- عند النقل من جهة إلى أخرى.
- ٣- عند الإحالة إلى الاحتياط أو انتهاء الخدمة لغير الأسباب الواردة في البنود ٤، ٥، ٦، ٧، ٨ من المادة ٧١ من هذا القانون^(١).

المقصود ببذل السفر: يقصد ببذل السفر المقابل النقدي الذي يمنح قانونا للعامل، حال إيفاده في إحدى المهام الوظيفية تعويضا عما تكبده من نفقات ضرورية يقتضيها أداء العمل المنوط به^(٢).

وثمة فارق بين بدل السفر أو الانتقال والترخيص بالسفر الذي نظمت أحكامه لائحة بدل السفر، والتي ترخص بتحمل جهة الإدارة لجزء من مصروفات العامل، مساهمة منها للعامل الذي ينتقل لبعد مسكنه عن مكان أداء العمل، وهذا ما أكدته قضاء مجلس الدولة^(٣).

• البدلات المهنية:

تضمنت المادة ٢٢ من قانون هيئة الشرطة في فقرة ٢:

"..... كما يستحقون البدلات المهنية المتعلقة بأداء الوظيفة، أو بسبب الحصول على مؤهلات علمية معينة، التي يتقاضاها نظراؤهم من العاملين المدنيين بالدولة، ويحدد وزير الداخلية شروط وأوضاع استحقاقها كما يحدد فئاتها. ولا يجوز زيادة فئاتها إلا بقرار من رئيس الجمهورية".

(١) مادة ٧١ من قانون هيئة الشرطة تنص على أنه: "تنتهي خدمة الضابط لأحد الأسباب التالية: الاستقالة. العزل أو الإحالة إلى المعاش بحكم تأديبي. فقد الجنسية. الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك. الحكم عليه بعقوبة جنائية فسي احدي الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات".

١- هشام زوين - مرجع سابق - ص ١٤٣.

٢ حكم المحكمة الإدارية العليا - جلسة ١٣ / ٤ / ١٩٩٦ - الطعن رقم ٢٣١٧ لسنة ٢٤ ق.

الفصل الثاني

معالجة الضغوط الواقعة على شخصية

ضابط الشرطة ومواجهة آثارها

تمهيد وتقسيم:

عندما تعترض مسيرة ضابط الشرطة بعض المواقف التي تصطدم بشخصيته، وتسبب ضغطاً عليه، فقد يتأثر نتيجة لذلك وينعكس ذلك على شخصيته، فيجتاح إلى ممارسة تجاوزات أو الوقوع في أخطاء، لتخفيف هذه الضغوط أو الحد من آثارها، في هذه الحالة يكون ضابط الشرطة قد تفاعل سلبياً مع ما وقع عليه من ضغوط أو مشكلات، وقد يكون ضابط الشرطة ذو شخصية رشيدة ومترنة تتقبل ما يقع عليها من ضغوط، فيتفاعل معها ايجابياً للتغلب عليها والمضي في مسيرته، سواء الوظيفية أو الاجتماعية بقوة دافعة، مستمدة من الاستفادة بما تخلفه هذه الضغوط من آثار.

غير أن الدراسة في السعي نحو تحديد السمات المأمولة لشخصية ضابط الشرطة، والتصدي للضغوط التي يتعرض لها، سوف نتناول بالعرض بعض الأساليب، التي من خلالها يمكن معالجة ما ينتج عن الضغوط من آثار ونتائج، ومعاونة ضابط الشرطة في التغلب عليها، حيث أن هذه الضغوط قد تدفع جانب من الضباط إلى ارتكاب بعض التجاوزات. فإذا ما ارتكب الضابط هذه التجاوزات، فهناك من الأساليب التي يمكن من خلالها مواجهة هذه التجاوزات، وهي تنقسم إلى أساليب قانونية تنتزع بين جزائية ووقائية وعلاجية، ثم أساليب تأديبية.

وتشمل دراسة معالجة الضغوط ومواجهة آثارها من تجاوزات مبحثين:

المبحث الأول: أساليب معالجة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة.

المبحث الثاني: أساليب مواجهة آثار الضغوط على شخصية ضابط الشرطة

المبحث الأول

أساليب معالجة الضغوط الواقعة على

شخصية ضابط الشرطة

تقع على السلطة الإدارية مسئولية معنوية واجتماعية هامة في نطاق توفير أجواء وظيفية هادئة منظمة، تساعد ضابط الشرطة أثناء عمله على النجاح في مواجهة الظروف المعاكسة أو غير الملائمة، بل تساعد على التطور الفكري والنمو العقلي عند هذه المواجهات. وتظهر هنا أهمية التشريعات التي تنظم علاقات العمل داخل المجتمع، سواء على المستوى المهني أو على المستوى الاجتماعي^(*).

وبالإضافة لهذه المسئوليات فإنه توجد مجموعة من الأساليب الشخصية، تدخل ضمن الاعتقاد الشخصي من جانب الضابط، بأنه المسئول الأول والأخير عن سلامته وصحته النفسية والبدنية. ويترتب على ذلك بالدرجة الأولى إدراك دوره في الحياة المعاصرة، بالتغيرات والمثيرات التي تصاحبها ردود فعل مختلفة تتفاوت بين السلبية والإيجابية. ويتضمن التعامل الجيد (Effectice coping) مع الضغوط، والذي ربما يتطور إلى التحكم (control) فيها، وإلى تبني ضابط الشرطة لأفكار واستجابات سلوكية هدفها تحييد مصادر الضغوط والتمكن من مقاومتها واكتساب مناعة ضدها، وضد ما يترتب عليها في حالة الفشل في مواجهتها^(١).

والأساليب الشخصية متجانسة تكمل بعضها البعض، وفي ذات الوقت

(*) أهمية التشريعات على المستوى المهني تتمثل في تطبيق السلطة الإدارية المسئولية، لقوانين ونظم العمل - وهو ما يعبر عنه بتقنين نظم العمل - الخاصة بتوفير مناخ وبيئة وظيفية مناسبة مناسبة ومعنوية للضابط، وتسمد بالعدالة في المعاملة سواء المالية أو السلوكية وغير ذلك من الجوانب التي تساهم في النمو النفسي والانفعالي المعتدل للضابط. وعلى المستوى الاجتماعي يظهر أهمية تشريعات من خلال القوانين التي تهدف إلى تحقيق العدالة واحترام حقوق الفرد وعمره من العوامل التي تساعد على تحقيق الاستقرار والتماسك في المجتمع.

١ - كورنيل على عسكر مرجع سبق - ١٥٩.

تتطلب إرادة قوية وفهم من جانب ضباط الشرطة للاستمرار في توظيفها، والاستفادة منها بحيث تصبح جزءاً من حياته اليومية.

ومع الأساليب الشخصية، يوجد أسلوب وقائي يتمثل في احترام ضباط الشرطة لحياته الخاصة وبذله كل الجهد والعناية لصيانتها، لأن الوظيفة الأمنية تحتم على ضباط الشرطة أن يقوم بذلك، ونسبة كبيرة من أخطاء ضباط الشرطة وما يتعرضوا له من ضغوط ومواقف صعبة وما يرتكبوه من تجاوزات، سببه عدم إدراكهم أهمية صيانة الحياة الخاصة أو الإهمال في ذلك، أو الاعتقاد الخاطئ بالفصل بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة، وكل هذه المفاهيم يجتنبها الصواب والحكمة، ومن الأفضل لضباط الشرطة التبصير بأهمية احترام الحياة الخاصة وصيانتها.

ثم يبرز بعد ذلك الأسلوب القانوني الذي له دور هام في معالجة الضغوط الوظيفية التي تقع على شخصية ضابط الشرطة، ويتمثل في الضمانات المقررة لضباط الشرطة في مواجهة سلطة الإدارة فسي حالة ارتكابه مخالفة تستوجب عقابه تأديبياً، فيقدر معرفة الضابط لمركزه القانوني بما له من حقوق، وما عليه من التزامات وهو يواجه السلطة التأديبية، وممارسته لحقوقه التي منحها القانون له وترتيبه لدفاعاته، قد يساعده ذلك على مواجهة المواقف الصعبة وما يتبعها من ضغوط. كما وأن هذه الضمانات لهي خير دليل على الشرعية القانونية التي تنتهجها السلطة الإدارية في مسألة التأديب، مما يعكس حرص جهة الإدارة على مستقبل موظفيها، وأن كان وقع في الخطأ مرة فالتقويم موجود وقائم وعدم تكرار الأخطاء هو المقصد سواء من جانب الإدارة أو الضابط.

وبناء على ذلك سوف تنقسم دراستنا إلى المطالب الآتية:

المطلب الأول: الأساليب الشخصية لمواجهة الضغوط.

المطلب الثاني: احترام ضباط الشرطة لحياته الخاصة وصيانتها.

المطلب الثالث: ضمانات مقررة لضباط الشرطة في مواجهة سلطة التأديب.

المطلب الأول

الأساليب الشخصية لمواجهة الضغوط

الفرع الأول

أساليب القدرة الذاتية

أولاً - الأساليب (الطرق) المعرفية (cognitive Techniques):

تدخل العمليات المعرفية أو الذهنية في أي قرار يتخذه ضابط الشرطة، حول الأسلوب المناسب للتعامل مع مصادر الضغوط، ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الأساليب التي يتم توظيفها تتبع أساساً من بُعد ذهني أو معرفي، وبعبارة أدق من التفكير الذي يرتبط بكل نشاط يقوم به. وتستند الأساليب المعرفية من جانب إلى افتراض مفادة أن التعرض لمصدر ضغط لا يسبب الانزعاج بحد ذاته، بل أن نوعية رد الفعل من جانب ضابط الشرطة هو الذي يحدد النتيجة النهائية، وغالباً ما يكون للاستعداد الذهني دور في طريقة رد الفعل ضابط الشرطة في المواقف التي تواجهه^(*). ومن جانب آخر تستند الأساليب المعرفية إلى ما يُعسرف بالتفكير الإيجابي (Positive Thinking) في مواجهة أمور الحياة. وهذه العملية تكون الأولوية فيها للعقل (Mind).

ويمثل الاتجاه الواعي (Attitude and Awareness) الذي يغلب عليهما الطابع المعرفي، الخطوة الأساسية والقوة الدافعة لاتخاذ خطوات عملية، فسي مواجهة المواقف غير السارة والمزعجة (مصادر الضغوط)، وتكمن أهمية هذين العاملين في أن ضابط الشرطة لا يستطيع أن يغير من استجابته السلوكية دون تغيير اتجاهاته، وهذه بدورها لن تتغير إلا إذا كان

(*) في هذا الموقف يقول أحد العالسة الإغريق: (الأحداث لا ترعج الإنسان. بل النظرة التي بنيناها تجاه هذه الأحداث).

هناك وعى وإدراك، بما يقوم به و ما ينبغي أن يقوم به لتحسين الظروف^(١) ولعل أهم اتجاه يمكن أن ننميه- تنمية السلطة الإدارية- في شخصية ضباط الشرطة- وتعد أيضا من السمات المأمولة- عدم الاندفاع والتعامل مع كل مشكلة أو مصدر ضغط حسب الأولويات. وكأننا ندعو ضباط الشرطة إلى تغيير رد فعله للأحداث لتتمشى مع السلوك النموذجي المأمول لشخصيته.

ثانيا - التطعيم الانفعالي (Emotional Inoculation):

يمكن لضباط الشرطة أن يدرك الدور الإيجابي لهذا الأسلوب، من وجهة النظر (إن لم يكن القول الاستنتاج العملي)، الذي يلغى قبولا من المتخصصين في الميدانين الطبي والنفسي حول التأثير الإيجابي، وأهمية الهدوء أو الصفاء الذهني في الصحة العامة للإنسان، في عصر التغيرات والتفجير المعرفي. وكما في عملية التطعيم التي تهدف إلى إكساب جسم الإنسان قدرة ومناعة ضد الأمراض، فإن البعض من الباحثين يدعو إلى تطبيق الفكرة نفسها لإيجاد مناعة عند الفرد-ضباط الشرطة- ضد الضغوط النفسية- من أولئك المحال Truch- ويتم ذلك من خلال المعاشية الذهنية من جانب ضباط الشرطة، للموقف الذي يسبب له القلق والانعراج^(٢).

وتمر هذه المعاشية أو الاندماج الذهني بثلاث مراحل:

- جمع معلومات واقعية وكاملة عن الموقف المسبب للقلق: حتى وأن كانت المعلومات غير سارة أو تزيد من حالة الضيق المارة بها النفس.
- جمع معلومات عن المصادر الخارجية المتوفرة والتي بإمكانها مساعدة الضابط للتعامل بفاعلية مع المشكلة. وفي حالة عدم وجود هذه المصادر على ضباط الشرطة أن يدرك هذه الحقيقة، فربما يكون الوعي الشخصي عاملاً مساعداً يمكنه من عمل شيء قبل استفحال المشكلة.
- تشجيع النفس على تبني خطط لمواجهة الموقف: مع الاعتراف

١- نكتون/ على تسكر - المرجع السابق - ص ١٥٢.

٢- المرجع نفسه.

الشخصي بوجود الضغوط ووجوب المواجهة وعدم التردد.

ثالثاً - إعادة البرمجة الذهنية (Mental Reprogramming):

يقصد من إعادة البرمجة الذهنية أن يتعامل ضابط الشرطة مع المواقف الضاغطة، التي يتعرض لها في حياته من خلال المناهج الآتية^(١):

- **التوقف الفوري (Thought Stopping):** عن الاسترسال في الأفكار السلبية متى داهمت الفكر (أي وضع حداً لتلك الأفكار)، وهذا التوقف يهيئ الفرصة للخروج للحظات من موقف الضغط الذي يعايشه الضابط نتيجة للأفكار السلبية التي تعصف به. مثل هذه اللحظات المرء في حاجة إليها، للانتقال إلى الوجه الآخر لعملية إعادة البرمجة الذهنية.
- **إعادة التفكير (Rethinking)** ويقصد بها التحول نحو التفكير المنطقي (Rational)، باتباع مدخل حل المشكلة التي تتضمن إجراءات منتظمة، يتمكن الضابط من خلالها حل المشكلة التي تواجهه، بداية وانتهاء باختيار البديل الأفضل لحلها. ويجسد هذا التحول التفكير الواقعي لما يمكن عمله بدلاً من الشكوى والتذمر والغليان الداخلي الذي يستنفذ طاقة الضابط، ويشنت تركيزه في الجهود المطلوبة لمثل هذه المواقف.
- **التصور الذهني (Imaging):** وهو نوع آخر من عملية إعادة البرمجة الذهنية، يساعد ضابط الشرطة على مواجهة المواقف الضاغطة، ضمن إطار تغيير الوعي والاتجاه نحو هذه المواقف. ويتضمن التصور الذهني عمليات التوقع والتخطيط لمواجهة مصادر الضغوط، ويشترط لنجاح هذه العملية العقلية، أن يقوم بها الضابط بصورة يومية وهو في حالة استرخاء (Relaxed)^(٢). ولا تقتصر فائدة التصور الذهني على

١ - المرجع السابق - ص ١٥٣.

(٢) يشمل التصور الذهني الذي يقوم به ضابط الشرطة على الخطوات التالية: - السوعي بالموقف الذي يسبب الضيق. - احتضان الموقف لإعطاء النفس فرصة للمعالجة الموضوعية للموقف. - تحيز الطرق التي تساهم في المواجهة الناجحة والذات في حالة الاسترخاء العميق.

- على تمكين ضابط الشرطة من التعامل الفعال مع مصدر الضغوط، بل يجد نفسه في حالة ذهنية نشطة وقادراً على توليد أفكار مساعدة على تجنب المواقف الضاغطة أو التقليل من آثارها السلبية لاحقاً^(*).

(*) من مدخل مماثل ضمن الإطار نفسه، يبين مايكل ماتيسون وجون افانسفيلش (Michael Matteson & John Ivancevich) أن العقل هو أكثر مصادر الضغوط التي يمكن التحكم فيها من منطلق أن النظرة التي يوليها الفرد للموقف المضايق هي السبب الرئيسي للشعور السلبي، ويشيران بدورهما إلى أساليب ثلاثة محوراً للتفكير المنطقي أو العقلاني للمساعدة على التعامل الفعال مع الضغوط:

• التقييم الذهني (Cognitive Appraisal):

وبناءً على ذلك من خلال وضع الموقف غير السار في منظور واقعي يتيح رؤية صحيحة بجوانبه ونتائج على الفرد. وفي الواقع يتضمن التقييم الذهني توجيه ضابط الشرطة أسئلة محددة لنفسه ومحاولة الإجابة عليها، فعلى سبيل المثال تكون التساؤلات: هل هذا الموقف سيكون له نفس الأثر علي بعد عدد من السنوات؟ ما هي أسوأ نتيجة يمكن أن تترتب على هذا الموقف، أو هذه الأزمة؟ هل يعني هذا الموقف نهاية حياتي الوظيفية، وما هو الوضع بالنسبة لأسرتي؟ هل سيؤدي بي الموقف - الأزمة - إلى السجن؟ ومن هو المستفيد من هذه الأزمة؟

وبجانب هذه التساؤلات ربما يجد في مثل هذه المواقف فرصة للتفكير في إمكانية الانتقال إلى مجال وظيفي آخر - مديونية أم أخرى أو إدارة أو مصلحة - أو يجد دافع لتعلم مهارات جديدة للالتحاق بوظيفة أفضل، وربما تصل به الأمور إلى بيئة عمل أكثر تجاوباً مع حاجاته من البيئة التي يواجه فيها الضغوط والمشكلات والصراعات وتفرز له أزمات. فما يفعله التقييم الذهني، هو وضع الأمور في موقعها الصحيح، وتذكير ضابط الشرطة بأن الأمور مهما بلغت من السوء في نظره فربما تكون هناك نتائج إيجابية تترتب عليها. وهذه المعرفة عادة تجعل المواقف الحاضرة أقل ضغطاً وتمكن الضابط من التحكم فيها.

• إعادة ترتيب الأفكار (Restructuring):

في تعاملنا مع الآخرين، يعتقد العديد منا بأن الآخرين والأحداث الخارجية هي المسؤولة عن مشاعرنا وردود الفعل المترتبة على هذه المشاعر، ويعتبر التحكم في مثل هذه الاعتقادات الخطوة الأولى في التحكم في الضغوط، ففي مواقف كثيرة نتوقع أن يعاملنا الآخرون معاملة معاملة، أن يكون كل شخص مسؤولاً عن تصرفاته، وأن السلوك السلبي الصادر من الصديق أو المسؤول في العمل يقع ضمن مسؤولياته. أن التثبيت يمثل هذه الافتراضات وانعكاسها على الاستجابة السلوكية لضابط الشرطة يدور في حلقة مفرغة تؤدي إلى زيادة الهموم، وبالتالي الضغوط النفسية التي يشعر بها، ومن هنا يستلزم الأمر إعادة التفكير في مثل هذه الاعتقادات أو الافتراضات الشخصية، التي بدورها تمكن ضابط الشرطة من مواجهة المواقف التي تثير =

رابعاً - الأساليب الذهنية البدنية

:(Cognitive – Physical Techniques)

تستخدم هذه الوسائل للوصول إلى حالة من الاسترخاء البدني والذهني والتي يشار إليها بالاسترخاء العميق (Deep Relaxation)، وبصورة عامة تعتبر هذه الوسائل أدوات تحقق التوازن بين الراحة والنشاط للجسم، وتمكن الجسم من استعادة حيويته لمواجهة الحياة. ومعظم البرامج التي تهدف إلى التحكم في الضغوط تتضمن أساليب الاسترخاء إن لم تكن المحور الرئيسي فيها. ومن هذه الأساليب (المناهج) الذهنية^(١):

- **الراحة:** يثور تساؤل هام هو كيف يتخلص الجسد من الضيق أو التعب أو الإرهاق النفسي والبدني؟ وبعبارة أخرى: كيف يحافظ الجسم على التوازن الدقيق الذي يعرف بالصحة؟ الجواب ببساطة شديدة ووضوح هو أن الجسم يلجأ إلى الراحة، فبعد يوم طويل من النشاط البدني والذهني يشعر الفرد بالإرهاق والتعب، الذين يعتبران من مظاهر الخلل في التوازن الناتج من هذا النشاط اليومي... ومن الطبيعي في هذه الحالة الذهاب إلى النوم والخلود إلى الراحة. وتعتبر الراحة

= الغضب بنوع من الهدوء أو باتخاذ مواقف أقل سلبية. فعلى سبيل المثال: من الأفضل لضابط الشرطة التعبير عن خيبة الأمل (Disappointment) بدلاً من الغضب (Anger).

• التدريب أو الإعادة (Rehearsal):

هذا الأسلوب يساعد دبط الشرطة على مواجهة المواقف الضاغطة، من خلال القيام بتصوير ذهني في جو هادئ للمواقف الهامة التي سيقبل عليها، مثل: الاستعداد لمقابلة مهمة، أو لقاء مع الرئيس المباشر لمراجعة نتائج العمل، أو مواجهة موقف صعب في العمل. وغيرها من المواقف التي يدركها الفرد بنوع من القلق، وعادة يستفاد من الخبرات السابقة وتدمج في الصور الذهنية للمعالجة. وبمكر عيّن هذه العملية نوعاً من السيناريو الذهني، حيث يتم تكرار الموقف محور الاهتمام عدة مرات حتى يشعر الفرد بنوع من الراحة النفسية، وقد وجد أن ذلك يقلل من التخوف أو التوجس (Apprehension) للمواقف المتوقعة بسبب التركيز الإيجابي عليها.

(مكتور / على عسكر - المرجع نفسه - ص ١٥٤ وما بعدها).

١- المرجع نفسه - ص ١٥٧ وما بعدها.

ضرورية جداً حيث أنها تعتبر جزءاً أساسياً من أي برنامج طبي، فهي تساعد الجسم على الشفاء الذاتي وإعادة التوازن. فالمقصد من الراحة إيصال ضوابط الشرطة لحالة من الاسترخاء الذهني والبدني، التي تمكنه من الاسترخاء لإعطاء الطبيعة دورها في إعادة التوازن وتجديد الطاقة.

• **التأمل (Mediation):** لا يوجد تعريف محدد يستخدم كمعيار للتأمل، والتعريف العام يتناول التأمل بأنه: (بصورة أو بأخرى يمارس من الجميع، فكلنا من وقت إلى آخر نأخذ بعض الوقت لاسترجاع أحداث الحياة، ومن وقت إلى آخر نستغرق في أحلام اليقظة). وهذه الأنشطة العقلية وغيرها مثل: - التفكير في معاني وأحكام الآيات القرآنية الكريمة

- لحظات الصمت والهدوء بعد الانتهاء من الصلاة.

- مراقبة منظر غروب الشمس أو شروقها.

- النظر في الفضاء إلى السماء وما تحمله من أبداع الهي رائع.

- الاستماع والاستمتاع بالموسيقى الهادئة.

وغير ذلك من المواقف التي يخلو فيها الفرد بنفسه تدخل ضمن عمليات التأمل، بل يمكن القول بأن أي سلوك يقوم به ضابط الشرطة يبعد به عن الأنشطة اليومية يعتبر نوعاً من التأمل^(*).

ويمارس ضابط الشرطة التأمل من خلال التركيز على موضع واحد بهدف التحكم في التفكير الذي غالباً ما ينتقل من فكرة إلى أخرى، أو ترديد

(*) تعريف مقترح للتأمل بأنه: (حالة نفسية ذهنية تمكن المرء من التعايش في هدوء ذاتي مع نفسه، سواء عند استرجاعه مواقف معينة، أو عند معاشته أحداث تدور حوله).

- مع إن التأمل معروف منذ آلاف السنوات بين الشعوب الشرقية، إلا أنه لم يدخل النطاق العلمي إلا في السنوات الأخيرة، وبالتحديد عندما نشر والاس (Wallace) نتائج دراسته حول التغيرات العضوية المصاحبة للتأمل مثل انخفاض استهلاك الأكسجين بدرجة ملحوظة، تخفيف العبء على القلب، إبطاء الإيقاع المخي، وانخفاض الاستثارة للجهاز العصبي، وهذه التغيرات عادة تصاحب حالة الراحة القريبة من حالة النوم الضرورية لاستعادة الجسم حيويته ونشاطه.

(نكنوز/ على عسكر - المرحم السابق - ص ١٥٩).

كلمة أو حكمة أو مقاطع يلقي القبول عنده، أو من خلال التركيز على إيقاع التنفس وبعيدا عن الأمور الشخصية أو الذاتية.

خامسا - الإرشاد النفسي:

يمثل الإرشاد النفسي الأداة التي من خلالها يمكن تغيير السلوك وتوظيف الإرادة، والعمل على تجهيز ضابط الشرطة للإقبال بأسلوب أفضل وأحدث على المواقف التي تواجهه في الحياة، والصعوبات التي تعترضه عند أدائه لمهامه الوظيفية^(*).

• معنى الإرشاد:

الإرشاد النفسي هو العلم التطبيقي، الذي يتعامل مع المشكلات التي تحتاج إلى توجيه، وهو الذي يستند إلى الأساليب المشتقة من مجالات علم النفس وفروعه، وعلوم الاجتماع والانتروبولوجيا، والتربية والاقتصاد والفلسفة.

• الاتجاهات المستقبلية للتوجيه والإرشاد النفسي:

يمكن الاستفادة من الإرشاد النفسي في مجال العمل الأمني، وإعداد ضابط الشرطة الإعداد النفسي الجيد من خلال الاتجاهات التالية:

- زيادة التركيز على برامج التوجيه النفسي في اتجاه الوظائف الأمنية وبأهداف محددة معينة، وذلك مع زيادة العمل الأمني وأعباءه على القائمين به والمكلفين بأدائه.

- سوف تزداد الحاجة لدى ضابط الشرطة إلى التقييم (Evaluation)

(*) الإرشاد النفسي يمثل العمل والفن، وهو حديث النشأة حيث ظهر مرتبطاً بحركة التوجيه المهني في أوائل القرن العشرين (الماضي)، ولم يزدهر إلا في الثلاثينيات من ذات القرن ومنها ما نشره في كل بقاع نعت. ولقد مر الإرشاد النفسي بمراحل معينة:

ارتبط بالتوجيه المهني حيث كانت حركة التوجيه المهني قد أخذت نصيبا كبيرا في المجال الصناعي. ارتبط بالتوجيه و... إرشاد نفسي بالتوجيه المدرسي. حيث ركز جهوده على توجيه التلاميذ في المدارس. كما ارتبط بعملية التعلم. يركز على تحقيق التوافق والصحة النفسية، كما ارتبط بالنمو النفسي... فعل نتركز على التوافق حيث بدأ التفكير في وضع الإرشاد النفسي في خمسة مراحل النمو المختلفة. (دكتور/ سيد صبحي - مرجع سابق - ص ٢٧٨).

حيث تمثل مهارات التقويم والحكم لديه أهمية كبيرة، وتتجلى أهمية التقويم في كونه يوضح مدى تحقيق الأهداف، ومدى كفاءة البرامج المتبعة وكيف حققت غرضها.

- الاتجاه إلى الإرشاد الجمعي، ذلك الذي يستخدم عندما تكون هناك مشكلة جماعية يعاني منها مجموعة من الضباط، أو أن هناك قضية ذات طابع واحد مشترك. كما يستخدم (Group Counseling) الإرشاد الجمعي عندما يكون تدريب مجموعة من الضباط (تجمعهم مشكلة) على درجة من التفاعل، والمقصد من أتباع هذا الأسلوب الإرشادي النفسي، بث روح التعاون وهدم الشعور بالخوف وإبداء وجهة النظر بحرية^(*).

الفرع الثاني

إساليب معالجة الشخصية وزيادة قدرتها

زيادة قدرة ضباط الشرطة (شخصيته) على التفاعل الإيجابي مع الضغوط التي يتعرض لها، وهذه القدرة لها مظاهر وسمات منها:

أولاً - الصلابة النفسية (Psychological Harhiness):

تشير الصلابة النفسية إلى الفرد الذي يمتلك مجموعة من السمات تساعد على مواجهة مصادر الضغوط، فالفرد الذي يتميز بالصلابة النفسية لديه

(*) يستخدم في إطار هذا الأسلوب الإرشادي تكتيك جماعات اللقاء (Encerinter - Group) أو جماعات المواجهة، أو كما أطلق (روجرز) جماعات النمو النفسي، ويعد من أهم الأساليب الإرشادية لأنه يقوم بدور غير موجه وغير مباشر (Non Directive). ويمكن الاستفادة من هذا الدور لتحقيق الأهداف الآتية: إتاحة الفرصة لضباط الشرطة - وضع الإرشاد والتوجيه - لمناقشة القضايا أو المشكلات، التي تعرض عليهم بطريقة متفاعلة، مع إعطاءهم الفرصة الحقيقية لإبداء وجهة نظرهم بصق - خاصة أمام القيادات المسؤولة - بعيداً عن دوائر التردد والخوف والقلق النفسي، وزيادة مساحة التعاون الفعلي الذي يتسم بالفهم والوعي والمودة بين القيادة المسؤولة والضباط العاملة تحت رئاستها. (المزيد بشأن الاتجاهات المستقبلية للتوجيه والإرشاد، ونظريات الإرشاد النفسي وتوظيفها في العلاج والتوجيه. يراجع: دكتور / سيد صبحي - المرجع السابق - ص ٢٨٠ وما بعدها).

القدرة على توقع الأزمات والتغلب عليها في النهاية^(١). ولقد بينت الدراسات النفسية أن هناك سمات ثلاث تميز الذين يتمتعون بالصلابة النفسية:

— درجة عالية من الالتزام (Commitment): اعتقاد قوى بما يقوم به المرء، وغياب شعور الاغتراب أثناء تأدية المهام المطلوبة.

— درجة عالية من التحدي (Challenge): للقيام بالمهام من منطلق الاعتقاد بأن التغيير حقيقة، ينبغي التعامل معها واستثمارها، للنمو الشخصي.

— درجة عالية من التحكم (Control): في الأمور الوظيفية والحياتية، مع إدراك شخصي في قدرتهم على التحكم في مسرات ومضرات الحياة، أو الثواب والعقاب في الحياة. وفيما يتعلق بردود أفعال من يتصفون بالصلابة النفسية للمواقف الضاغطة، يبين الباحثون أن تلك الصلابة تعمل كمنطقة عازلة تخفف الآثار السلبية للضغط. كما أن الضغوط بالنسبة لهم تمثل عامل إثارة في حياتهم، وليس مصدراً مساهماً في زيادة الحمل.

وعند تناول الصلابة النفسية في ضوء بحوث روتر (Rotter)، نجد الأفراد الذين يتسمون بالدرجة العالية من الصلابة النفسية، يماثلون ذوي مركز التحكم الداخلي (Internal Locus of control)، ويشير مفهوم مركز التحكم (الضبط) إلى كيفية إدراك الفرد لموجهات الأحداث في حياته،

١- دكتور/ على عسكر - مرجع سابق - ص ١٣٠.

وتنسب غالبية البحوث بشأن الصلابة النفسية إلى الباحثة سوزان كوباسا (Suzan Kobasa) والباحثين العاملين معها. وقد بنت فلسفتها على الافتراضات التي تبنتها المدرسة الإنسانية في علم النفس... وتتلخص هذه الافتراضات في أن الأفراد يمتلكون دافع داخلي نحو ادراك الذات وامكانيات ذاتية للنمو والتطور الشخصي، والذي سماء كل من (روجرز Maslow) ومازلو (الدافع لتحقيق الذات. وقد ركزت Suzan Kobasa في دراساتها حول الصلابة النفسية على الإداريين في المراكز التنفيذية الذين نجحوا في مقاومة الأزمات الصحية، على الرغم من وجود التأثيرات السلبية للضغط عليهم.

- Nevid, J. Rathus, s, Green, B: op.cit. P 134.

أو إدراكه لعوامل الضبط والسيطرة في بيئته. فعندما يعزو الفرد إنجازاته وأعماله وما يحدث له من أمور، سواء كانت سلبية أم إيجابية، إلى الحظ أو الصدفة أو سلطة الآخرين، فإن هذا الفرد يندرج تحت فئة ذوى مركز التحكم الخارجي (Externsl Locus of control)، وفي المقابل فإن الفرد الذي ينسب إنجازاته وإخفاقاته وقراراته إلى جهوده وقدرته الشخصية، فإنه يعتبر إنسانا داخلي التحكم أو الضبط^(١).

وتبين الأبحاث والدراسات أن الأفراد ذوي الدرجة العالية في التحكم الداخلي يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي، أقل اغترابا في بيئة العمل، وأكثر اندماجا في مهامهم الوظيفية، وأكثر قدرة على مواجهة الضغوط. وفي المقابل فإن الأفراد ذوي الدرجة العالية في التحكم الخارجي، يقعون في الجانب السلبي من هذه المتغيرات، وبالإضافة إلى ذلك يعززون أدائهم غير المرضي إلى رؤسائهم المباشرين، أو إلى زملائهم في العمل.

ثانيا - الكفاية الذاتية (self efficacy):

يدل مفهوم الكفاية الذاتية على إدراك الفرد لقدرته وفاعليته في مواجهة أحداث الحياة، ويجادل ألبرت باندورا (Albert Bandura) بأن الكفاءة في الشخصية الإنسانية لا تقتصر على امتلاكها مهارات سلوكية متنوعة، بل إلى جانب ذلك على الثقة والاعتماد على الكفاية الذاتية. ويضيف (Bandura) بأن إدراك الفرد بكفايته الذاتية، من شأنها التأثير على سلوكه ونمط تفكيره وانفعالاته. ومفهوم الكفاية الذاتية هنا يماثل مفهوم مركز التحكم أو الضبط (rotter)، الذي سبق عرضه عند تناول الصلابة النفسية. وفي الغالب فإن نجاح أو فشل الضابط في مواجهة المواقف، يعتمد

١- دكتور/ على عسكر - المرجع السابق - ص ١٣١.

ولا يمكن تصنيف الأفراد ضمن قطبين متمايزين، أي أن يكون الفرد إما ذو مركز تحكم خارجي، أو ذو مركز تحكم داخلي، فهذا البعد شأنه شأن الأبعاد النفسية الأخرى تتوزع على مقياس مستمر، ويختلف الأفراد بالتالي اختلافا كميا على هذا المقياس.

على الناتج النهائي للمعلومات التي يتم معالجتها بصورة تكاملية^(*). وفيما يتعلق بالضغط، فقد وجد أن ذوى الدرجة العالية من الكفاية الذاتية، يواجهون المواقف الضاغطة بدرجة منخفضة من الاستثارة الفسيولوجية - مستوى أقل من الأدرينالين في الدم - وبذلك يظل هؤلاء في حالة هادئة نسبياً، عند مواجهتهم الأزمات المصاحبة لهذه المواقف^(**).

ثالثاً - ضرورة الاستماع إلى الجسم:

يقصد بهذا التعبير المجازي، هو أن يستجيب ضابط الشرطة للإشارات التي تصدر من جسمه وأن يقوم بعمل يؤدي إلى التحكم في مصادر الضغط

(*) تتمثل مصادر المعلومات التي تؤثر في التوقعات الخاصة بالكفاية الذاتية ومن ثم القرار بالقيام بالسلوك المطلوب، في الآتي:

- تحقيق الأداء (Performance Attainment): يعتبر العنصر الأكثر وزناً في الكفاية الذاتية، ويشير إلى الخبرات السابقة لأداء الفرد في المواقف الحياتية. فضابط الشرطة الذي سبق له النجاح في موقف سابق، من الطبيعي أن يتوقع القيام بالسلوك السابق أو بأي سلوك يماثله، وبعبارة أخرى فإن تحقيق الأداء يضيف بدءاً إيجابياً لشعور الضابط بالكفاية الذاتية. يعينه على أداء مواقف معينة بصورة مرضية.

- الخبرة البديلة (Vicarious Experience): يشير هذا العنصر إلى الخبرات التي تعلمها ضابط الشرطة، أو يدرك أمكانية القيام بها من مشاهدة الآخرين يقومون بها بنجاح، وبخاصة ممن يمتلك قدرات وأمكانات مماثلة عند المقارنة.

- الإقناع اللفظي (Verbal Persuasion): يتم غالباً من الآخرين الذين يحاولون الإقناع ضابط الشرطة بقدرته على الأداء. والإقناع اللفظي له دوره وبخاصة إذا كان مصدر الاتصال شخص يتقنه نصيباً، أو شخص خبير في المجال الذي يتحدث فيه. وفي هذا الصدد تؤثر الخبرة الشخصية ومدى واقعية الهدف الذي يتحقق من الأداء في نجاح أو فشل الإقناع اللفظي. الحالة الفسيولوجية (Physiological State): وتتعلق بالانفعالات المتمثلة في القلق والخوف وما يصاحبهما من تغيرات داخلية عند مواجهة المواقف الحياتية. وهذه الانفعالات من شأنها التأثير السلبي على الشعور بالكفاية الذاتية. دكتور/ على صكر - المرجع السابق - ص ١٢٣.

(**) وصمم إطار الصحة النفسية، بينت البحوث أن الأفراد العائدين لديهم درجة أعلى من إدراك الكفاية الذاتية مقارنة بالذين يعانون من مشكلات عصبية. وبصفة عامة يعرف الفرد من محاولة تحقيق هدف إذا اعتقد بأن ليس في استطاعته تحقيقه.

السلبية ليجنب نفسه المشكلات المترتبة على استمرارها^(*) ولكن لسوء الحال فإن هناك العديد من ضباط الشرطة نماذج واقعية في الحياة، يتجاهلون الإشارات التي تبثها أجسامهم مثل الصداع والانفعال السريع أو الأرق أو زيادة ضربات القلب أو صعوبة التنفس..... ، فإذا وصلت رسالة وكان ضابط الشرطة في حالة إنهاك أو مستنزف بدنياً وانفعالياً بعد الحمل الزائد بسبب المواقف الضاغطة، فربما يكون مصيره ليس الوقوف المفاجئ بل قد يكون الحال أسوء من ذلك، وكما أن هناك إشارات نفسية (Psychological Signals) تعتبر بمثابة تحذير بأن الجسم قد وصل إلى نقطة التحمل الزائد من الضغط، فإن الجسم يكافح للحفاظ على توازنه، في وجه القوى التي تقلب توازنه الطبيعي^(**).

• نوعية الحياة مواجهة الضغط:

ضمن الجهود التي تهدف إلى تخفيف الآثار السلبية للضغط على الأعضاء الحيوية بصورة خاصة وعلى الشخصية الإنسانية بصورة عامة، يعطى الباحثون أهمية لعملية تقييم الجوانب المختلفة من حياة الفرد للتعرف (*) هذا العمر [أي الإحصاءات للإشارات الصادرة من داخل الجسم] يشبه إلى حد كبير ما نقوم به تجاه سيارتك فالإشارات التي تصلك من أجهزة السيارة في حالة نفاذ الوقود أو ارتفاع حرارة الموتور أو نفاذ الزيت، عبارة عن رسائل موجهة للشخص لكي يقوم باتخاذ اللازم، كالترجى إلى أقرب محطة وقود، أو فني للإصلاح لتفادى مشكلات مستقبلية بالنسبة للسيارة. (دكتور/ على عسكر - المرجع السابق - ص ٤٩).

(**) راجع: أعداد الضباط من الذين انتهت خدمتهم بسبب الوفاة. المصدر: الأوامر العمومية الصادرة عن قطاع الشؤون القانونية (غير منشور). ولتوضيح ما يتعلق بالإشارات أو الرسائل التي تنبئنا لاتخاذ خطوات عملية بشأن الضغط يراجع:

- Sehnert, K.: Stress / unstress. Minneapolis : Augsburg publishing House .1981.p. 75.

فقد أشار إلى حلقات تلفزيونية تساهم في نشر الوعي الصحي للوقاية من الضغوط المسببة للأمراض معيبة، وأيضا ما استنتجته إحدى المراكز المتخصصة من نموذج يماثل منحني التوزيع الاعتالي، يصور مفهوم الضغط بدرجاته المختلفة بين الحمل الزائد (Over load) والحمل المحفص (Under load) والحالة المثالية من الضغط الواقع على الفرد.

على مصادر التوتر أو المواقف المسببة للضغط ومن ثم التعامل معها. وغالباً ما يقوم المتخصصون بتوجيه من يتعرض لأزمات أو يواجه ضغوط للقيام بعملية التقييم أو التقويم بنفسه، لما لهذه العملية من تأثير إيجابي على الشعور الشخصي بالتحكم فيما يحدث له. وهذا في حد ذاته يساهم إيجاباً في عملية المواجهة^(١).

الفرع الثالث

إشباع الحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها ضابط الشرطة

إن في إشباع ضابط الشرطة للحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها، لخير علاج للضغط الواقعة على شخصيته، فضابط الشرطة إنسان يتعرض لمواقف متعددة بعضها معقدة والأخرى بسيطة، ويواجه عقبات طارئة بعضها يحقق نجاحاً في تخطيها، والبعض الأخرى يستوقفه الحال أمامها يستعين بما لديه من خبرات وما يمتلكه من مقومات ليحقق إجابية وفاعلية في مواجهتها. وضابط الشرطة تعمل بداخله حاجات نفسية أساسية تؤثر في تصرفاته ومواجهاته، تعطيه الثقة في النفس أو تحبطه في حياته، هذه الحاجات لا شك أن لها دورها الهام في سلوكه أينما ومتى حدث هذا السلوك وكيفية حدوثه. والحاجات النفسية الأساسية هي:

• الحاجة إلى الأمن (Need for Security):

الأمن هو تحرر الإنسان الفرد من الخوف مهما كان مصدره^(٢).

1-ELIOT, R: Rrom stress to strengeh. New York: Bantam Books 1994. P P 95, 106.

وفي الغالب تتضمن عملية التقييم هذه جوانب متعددة من حياة الفرد، وهي على شكل اختيار قاد بتصميمه روبرت اليوت (Pobert Eliot) ويعرف بمقياس جودة الحياة (The quality of Life). وقد أضاف الدكتور/ على عسكر بعض التعديل على هذا المقياس. راجع: دكتور/ على عسكر - المرجع السابق - ص ٨٠ وما بعدها.

(٢) الحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها الإنسان، قام العالم توماس W.I.Thomas -

ولا شك أن الشعور بالأمن من ألزم شروط الصحة النفسية، ذلك أن الخوف مصدر لكثير من العلال والمتاعب النفسية، كما أنه الوجه الآخر للشعور بالنقص وضعف الثقة بالنفس وصنو للكرامية. فحاجة الإنسان إلى الأمن قد تولد لديه الحاجة إلى الادخار، الذي يولد الحاجة إلى مضاعفة الجهد في العمل.....^(*).

وحاجة ضابط الشرطة إلى الشعور بالأمن قد تولد لديه الحاجة إلى الثقة في نفسه أمام الآخرين وخاصة قيادته، هذه الثقة التي تولد لديه الحاجة إلى زيادة قدرته في العمل وإبراز جهوده، ويتوافر الأمن النفسي لضابط الشرطة من شعوره بأنه قادر على الإبقاء على علاقات مشبعة ومتزنة ومعتدلة مع الأشخاص ذوى الأهلية الانفعالية الذين يتعامل معهم في حياته، بداية من أفراد أسرته ثم أصدقائه وزملائه في العمل.....

والذي يفتقد الشعور بالأمن، لا يستطيع أن يستجيب للمواقف التي تنطوي على شيء من الخطر، تتناسب مع طبيعة الظروف الموضوعية للموقف، بل يستجيب لها مدفوعاً بما يشعر به من مخاوف وعدم أمن، لذلك فإن سلوكه يكون سلوكاً قسرياً (Compulsive) فجاً^(١).

وقد يؤدي انعدام الشعور بالأمن، إلى أن يصبح ضابط الشرطة عدوانياً في سعيه إلى الإحساس بالأمن، يسعى بكل وسيلة للحصول على رضا رئيسه، يرى أن البيئة المحيطة به مليئة بالمخاطر والمخاوف، ويتولد لديه شعور بأن يغتنم كل فرصة في يده، ويأخذ قدر ما يستطيع من المجتمع،

= تصنيدها إلى: الرغبات الإنسانية الأربعة الأساسية والعامة وهي الرغبة في تجربة جديدة، والرغبة في الأمن، والرغبة في الاستجابة (الصدافة)، والرغبة في الاعتراف (التأييد أو الاستحسان). (دكتور/ محمد علي محمد - مرجع سابق - ص ٥١٤. وقد أشار إلى:

-W.I.Thomas, The unadjusted Girl, Little Brown : Boston . 1923

(*) إن مضمون حاجة الإنسان إلى الأمن هو: سعيه المستمر للمحافظة على الظروف والأوضاع المشبعة لحاجاته. يراجع في ذلك: (دكتور/ سعد المغربي - مرجع سابق - ص ٤٢).

١- دكتور/ عباس محمود عوض- مرجع سابق - ص ١٣٨.

فالمستقبل غير مضمون وهو يرى من حوله يترقبونه، ولا يوجد بينهم من يستحق ثقته. وقد يؤدي به ذلك إلى الانحراف لكسب المزيد مادياً أو معنوياً، انحراف يتجه إليه في سعيه الدؤب للإحساس بالأمن.

إن الحاجة إلى الأمن حاجة طفولية، تكمن جذورها في أعماق هذه المرحلة وتتمو مع الطفل بالتدرج، وفي الحقيقة يصعب أن نتنبأ بما قد تستقر عنه الحاجة إلى الأمن من سلوك^(١).

• الحاجة إلى التقدير الاجتماعي (Need for social recognition):

هناك علاقة بين أن يكون الضابط موضع قبول وتقدير من الآخرين وبين التقدير الذاتي، ذلك أن ضابط الشرطة في قيامه بعمل ما فإنه يحب أن يشعر بأن ما يقوم به ذو ثقل وقيمة عند الناس، فإذا نجح فسي ذلك، فإنه يشعر بقيمة ذاته وتزداد ثقته بنفسه ويعمله، ويشعر بتقدير الآخرين له في ذات الوقت. وليس من شك أن التقدير الاجتماعي الذي يتمتع به ضابط الشرطة، ذو صلة وثيقة بتأكيد الأمن النفسي لديه، ذلك أنه سوف يوفر له الشعور بالحب والانتماء.

وعلى هذا فإن إحباط هذه الحاجة يعنى الحرمان من هذه المشاعر الذاتية الجميلة، والشعور بأحاسيس ومشاعر مختلفة ومتناقضة، منها عدم الأمن والعزلة والاغتراب والنبذ واحتقار الذات والحرمان من الحب، فيكره المرء ذاته ويحقد على مجتمعه ويثور عليه أو يتمرد، أو قد يدفعه هذا إلى التخلص من حياته فينتحر، ذلك أنه أضحي نهياً للقلق والتوجس^(٢).

• الحاجة إلى الانتماء (Need for affiliation):

إن شعور ضابط الشرطة بأنه مهمل أو منبوذ وغير مرغوب فيه، من أقوى عوامل القلق والتوتر النفسي لديه وتتبع هذه المشاعر لديه من إحساسه بإهمال القيادة له وعدم توجيه وإرشاده، وشعوره بتفضيل الغير عليه،

١- نكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٢٥٣.

٢- نكتور/ عيسى محمود عوض - المرجع السابق - ص ١٤٠.

وانفصال الزملاء عنه. وبذلك يسقط نهياً للأمراض النفسية، أو يبقى الضابط هامشياً (Marginal) لا ينتمي إلى هذا المجتمع الذي يعيش فيه.

إن من أهم شروط إشباع الحاجة إلى الانتماء، تقبل الفرد لجماعته التي ينتمي إليها، وأن تتقبله هذه الجماعة، والدافع إلى الانتماء قد يدفع الفرد إلى المسايرة (Conformity) والتوافق معها، وقبول ما اتفقت عليه من معايير (Norms) وأنماط سلوكية^(١).

• الحاجة للتعبير عن الذات وتوكيده (Need for self expression):

وهي الحاجة التي تدفع ضابط الشرطة إلى الإفصاح عن ذاته، سواء أكان هذا يتم في عمله أو في مواقف يتعرض لها، يقوم بالتعبير عن شخصيته وتوكيدها وإظهار ما لديه من إمكانيات. وتبرز هذه الحاجة لدى الضباط حديثي التخرج والعمل في جهاز الشرطة، حيث يميلوا إلى إظهار قدرتهم في العمل، وتقليدهم للضباط الأقدم في الأسلوب والطريقة والأداء لكسب ثقة قيادتهم. وإذا مُنع الفرد من التعبير عن ذاته، مال ناحية الخنوع والخضوع، وفقد الرغبة في إثبات ذاته، ومال ناحية الاتكال على الغير، والخوف الشديد من التنافس مع الآخرين.

• السعي لتحقيق قيمة معينة:

أحياناً ما نجد الشخص يسعى من أجل قيم معينة لها معنى بالنسبة له، فنجدده يسعى من أجل قيم دينية أو سياسية أو اجتماعية، يعتقد هذه القيم ويقدرها لأن أسرته أو جماعته التي ينتمي إليها تقدر هذه القيم^(٢). والضمير كقيمة أخلاقية يضبط سلوك الفرد، وهو لا يتشكل تشكيلاً سليماً إلا إذا كان هناك ثبات في توقيع العقاب أو الثواب، وضابط الشرطة في حاجة ماسة

١- المرجع نفسه - ص ١٤٢.

(٥) فإذا كان الأب يعاقب ابنه على سلوك معين في وقت تكافئه الأم على نفس السلوك، أو إذا كان الأب يعاقب الطفل على سلوك معين في وقت معين في حين لا يعاقب عليه في وقت آخر أو ربما يكافئه عنه، فمن شأن ذلك أن يعوق عملية نمو الضمير بشكل متكامل، إذ تخلل معايير الصواب والخطأ في ذهن الصغير. (دكتور/ محمد شفيق - مرجع سابق - ص ٢٥٦).

إلى تلك القيم المعتدلة التي تتحكم في سلوكه، وتسيطر على تصرفاته، فالضمير يراقب التصرفات ويضبط السلوك، فإذا كان هناك اعوجاج أو انحراف تدخل الضمير فأصلح وعدل. وكذلك المعرفة كقيمة ثقافية هامة في حياة ضابط الشرطة، يسعى من أجلها إلى التعلم والتتوير والاستزادة من المعرفة فيه كل الخير له. وكل منا يهتم بقيمة أساسية معينة في حياته، يسعى من أجلها ويعمل على تحقيقها، ولا شك أن الاهتمام بقيمة دون غيرها يرجع إلى خبرات الفرد السابقة ومحيطه الاجتماعي الذي نشأ وعاش فيه.

الفرع الرابع

الاهتمام بالروح المعنوية لضابط الشرطة

أ - ماهية الروح المعنوية:

يقصد بالروح المعنوية (Morale) تلك الروح أو المزاج السائد بين جماعة من الأفراد الذين يتميزون بالشعور بالثقة في الجماعة، وبثقة الفرد في دوره في الجماعة، وكذلك الشعور بالولاء تجاه الجماعة والاستعداد للكفاح من أجل تحقيق أهداف الجماعة. وعلى ذلك فالروح المعنوية للجماعة تتكون من الروح المعنوية لمجموع أفراد هذه الجماعة، وتشير الروح المعنوية إلى وظيفة الجماعة ووحدةها وتماسكها^(١).

الروح المعنوية إذا تشير إلى العلاقات الإنسانية بين ضباط الشرطة كما تشير إلى علاقة الضباط برؤسائهم في نطاق العمل، وإلى إحساس الضابط بالرضا عن نفسه وعن ما يقوم به من أعمال. الروح المعنوية لضابط الشرطة هي جانب نفسي محض، تدفعه إلى الإقبال على عمله بحب وإخلاص وتفاني وغيره هادفة، ويخطئ من يعتقد أن الروح المعنوية تتوقف على مجرد الجوانب المادية سواء زيادة في الأجور أو الحصول على حوافز، لأنه في كثير من مواقع العمل يتمتع الشخص بمقابل مادي مرتفع،

١- نكتور / عن الرحمن عيسى - المرجع السابق - ص ١٧٤.

سواء كان راتبه أو حوافز العمل ومع ذلك تستمر الشكوى من العمل، ومن وجود ضغوط متعددة تحيط بالشخص تؤثر في أدائه لعمله.

ولقد أوضحت الدراسات المتخصصة أن من يباشر عملاً معيناً، يشعر بالسعادة في عمله إذا توافر له الأجر المناسب، وساعات العمل المناسبة، وكذلك المركز الاجتماعي المحترم له، والعلاقة الحسنة بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل، وذلك بالإضافة إلى ظروف العمل وطبيعته وفرص الترقى، والتحرر من الأشراف المباشر مع إعطائه قدراً من المسؤولية^(١).

• وبذلك يمكن الإشارة إلى أن الروح المعنوية هي: رغبة الجماعة في بلوغ هدف معين.

• كما يشار إليها على أنها إخلاص أو شعور بالإخلاص والحماسة، تجاه أهداف الجماعة ونشاطها.

• بيد أن أكثر التعاريف قبولاً هو تعريف وارين (Warren) بأن الروح المعنوية هي: (اتجاه أساسه الثقة والمثابرة في العمل، والتمسك بمثل الجماعة)^(٢).

ب - عوامل ارتفاع الروح المعنوية لضباط الشرطة:

على أنه من الأهمية أن نتساءل عن تلك العوامل، التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لضباط الشرطة أثناء أدائه لعمله، بالصورة التي تمكنه من تحقيق أهداف الإدارة (المصلحة - المديرية) التي يعمل بها. وقد أوضحت الدراسات أن هناك كثير من العوامل المؤثرة في الروح المعنوية للفرد في نطاق عمله، سواء عمل إداري أو عمل عسكري أو جماهيري، أو عمل ميداني إنتاجي، أو غير ذلك من الأعمال باختلاف أنواعها:

• وأول هذه العوامل ضرورة وجود هدف إيجابي بناء للمؤسسة: وينبغي أن نتاح للفرد فرصة الإسهام الإيجابي في نشاط المؤسسة، وأن يعبر

١ - المرجع السابق - ص ١٧٥.

٢ - المرجع نفسه.

عن ذاته تعبيراً تلقائياً، وأن يعترف به بقية زملائه، أعضاء هذه المؤسسة وأن يقدروه.

• كذلك من العوامل المؤدية إلى ارتفاع الروح المعنوية الشعور بالنجاح، وبالتقدم المطرد في الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة وغايتها، فكلما زاد شعور الأفراد بالنجاح كلما شجعهم ذلك على بذل مزيد من الجهد، وعلى حشد طاقاتهم وتوجيهها نحو هذا الهدف. كما أنه من الضروري أن تكون هذه الأهداف في مستوى القدرات والإمكانات المتاحة للمؤسسة، بمعنى ألا يكون هناك فروق واسعة بين مستوى طموح المؤسسة وبين قدراتها وإمكاناتها، وذلك حتى لا يشعر الفرد بالفشل والإحباط، الذي يؤثر على منظومة العمل ككل في المؤسسة.

• والمساواة بين الأفراد والعدل من العوامل الأساسية المؤدية إلى ارتفاع الروح المعنوية: حيث أنه من المعروف أن التفرقة والتمييز بين العاملين دون أسس واضحة وسند قانوني من العوامل التي تفتك بالمؤسسات وتضعفها وتهدر كيائها. وما كان يفعل الاستعمار الغربي في بلاد الشرق من إبتاع سياسة (فرق تسد) ليس ببعيد، حيث أدى ذلك إلى انهيار وتفكك في مجالات شتى، فالشعور بالتضامن الناتج من عدالة التوزيع ومصادقية الإدارة يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية، وزيادة قدرة المؤسسة على فهم مشاعر الأفراد العاملين بها وتوحد مشاعرهم. على أنه يمكن تحديد العوامل التي تؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية، وهي ما يطلق عليها المختصين معايير الروح المعنوية فيما يلي^(١):

- وجود أهداف ايجابية تسعى إلى تحقيقها الجماعة وتوجه إليها أنظارها.
- إشباع حاجات الأفراد والتي تتمثل في التعبير عن الذات، والحاجة للحصول على المكانة الاجتماعية، والحاجة إلى الاعتراف والقبول الاجتماعي، والانتماء إلى الجماعة.

^١ - المرجع السابق - ص ١٧٧.

- الشعور بالتقدم نحو الأهداف المرجوة، فالنجاح يقود إلى نجاح ويشجع الأفراد على بذل الجهد.

- أن يكون مستوى الطموح متفق مع مستوى القدرة والإمكانات.

- المساواة بين الأعضاء في المكاسب وفي التضحيات

- الشعور بالوحدة والتوحد أو التقمص، والمجمل الشعور بالجماعة.

ت - العلاقة بين الروح المعنوية والإنتاج:

في دراسة قام بها بعض العلماء للوقوف على العلاقة بين الروح المعنوية للعاملين ومعدلات الإنتاج في مجموعات مختلفة من المؤسسات، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك علاقة سببية دائرية بين الإنتاج والروح المعنوية، بمعنى أن ارتفاع الروح المعنوية يؤدي إلى زيادة الإنتاج، ومع زيادة الإنتاج وبلوغ المؤسسة أهدافها يؤدي ذلك إلى ارتفاع الروح المعنوية، كذلك أظهرت هذه الدراسة أن معدلات أداء العمل والإنتاج قد يظل مرتفعاً رغم سوء الأحوال المعيشية لأفراد المؤسسة إذا كانوا يشعرون بالفخر والاعتزاز بنجاحها في العمل، وقد تكون الظروف المعيشية متحسنة ولكن عدم استقرار سياسة المؤسسة يؤدي إلى شعور أفرادها بالقلق وعدم الأمان^(١).

ث - قياس الروح المعنوية:

لا شك أن قياس الروح المعنوية للأفراد العاملين في أي مؤسسة، من العمليات الصعبة جداً وذلك نظراً لتعدد العوامل المكونة لها والمؤثرة فيها، فهي ظاهرة مركبة ومعقدة ومتغيرة ليست بسيطة ولا ثابتة ثباتاً مطلقاً. على أنه يمكن التعرف على الروح المعنوية للعاملين عن طريق الملاحظة العابرة أو عن طريق ملاحظة سلوكهم أثناء أداء أعمالهم، وعن طريق التقارير التي يكتبها الرئيس في العمل^(٢).

١- دكتور/ لويس كامل- سيكولوجية الجماعات والقيادة- دار الفكر العربي- ١٩٧٠- ص ١١٣

٢- دكتور / عبد الرحمن محمد عيسوي - المرجع السابق - ص ١٧٨.

ومع وجود مناخ ديمقراطي داخل المؤسسات يمكن الوقوف على حالة الروح المعنوية للعاملين عن طريق المقابلات الشخصية التي توضح حقائق كثيرة قد تكون غائبة عن الإدارة، وأيضاً باستخدام طريق استطلاع الرأي العام (الاستبيان)، أو مقاييس الاتجاهات نحو العمل أو أسئلة استخبار معينة.

إن اهتمام السلطة الإدارية بالروح المعنوية لضابط الشرطة لهو نهج سليم وفكر مستنير، فلا شك أن ذلك يؤثر في مستوى أداء الضابط للعمل الأمني، وفي مدى إتيقانه لعمله ومدى إيمانه بالرسالة التي اخذ على عاتقه أدائها خدمة لأبناء وطنه، والتاريخ يثبت أهمية الروح المعنوية حيث أن أثرها ظاهر بكل وضوح في كسب المعارك الحربية، والتاريخ الإسلامي حافل ومليء بالانتصارات الحربية، التي أحرزها المسلمون على أعدائهم، حتى إنهم جابوا إرجاء المعمورة شرقاً وغرباً شمالاً وجنوباً، وفي التاريخ الحديث يبرز نصر أكتوبر العظيم، كدليل وبرهان على أن ارتفاع الروح المعنوية، يصنع المعجزات ويحقق الانتصارات.

الفرع الخامس

المنابعة النفسية لضابط الشرطة

أحد أهم مظاهر الحفاظ على الشخصية السوية المتزنة لضابط الشرطة، وأحد الوسائل الهامة في تقوية النفس ومساعدتها، لمواجهة الضغوط التي تتعرض لها بتحمل وصبر، هو الاطمئنان على أنها تسلك الطريق الصحيح في الحياة دون أي مشكلات أو تعقيدات، و لن يتأتى ذلك إلا بانتهاج الطريق العلمي الحديث في متابعة النفس البشرية في جانبها الذاتي (النفسي)، حيث أن الفهم الحقيقي للنفس البشرية، والعوامل المختلفة التي تؤثر في سلوك الإنسان بمظاهره العديدة السوية منها وغير السوية، لا يمكن أن نصل إلى ذلك بسهولة وأن نتمكن من خلاله أن نحكم على كل الناس.

وقد يتمكن الشخص حقيقة - في بعض الأحيان - من اكتشاف هذه الناحية

أو تلك، من نواحي شخصيته ويعالجها، مما يزيد من قابليته عند الناس، ومما يزيد من فاعليته وتوافقه مع الآخرين، ولكن يصعب في اغلب الأحيان أن يفهم الشخص نفسه أو أن يكتشف أخطائه ونواحي الضعف عنده أو عند غيره دون الأخصائيين، ذلك لأن الشخصية الإنسانية ليست بنت يوم وليلة، وإنما هي تركيب معقد، وهي نتاج الكثير من العوامل الوراثية التي ترجع إلى الآباء والأجداد والعوامل البيئية التي تعود لنوع الحياة التي عاشها الفرد والمعاملة التي تلقاها والظروف البيئية المختلفة التي مر بها طول حياته^(١).

بل يكاد يجزم اغلب علماء النفس وخاصة المشتغلين منهم بالتحليل النفسي، بأن الهيكل الأساسي لبناء شخصية الإنسان إنما يتم في المراحل المبكرة من حياته، ويرجعون الكثير من تصرفاته وسلوكه العادي منه والشاذ إلى أحداث تمت في هذه المرحلة [الفترة] المبكرة، ويؤكدون في الوقت نفسه أن الفهم الحقيقي لشخصية الفرد وسلوكه لا يتم إلا باستيعاب هذه المؤثرات المختلفة^(٢).

فإذا كان هذا هو رأى علماء النفس، فكيف يتأتى لضابط الشرطة أن يعرف نفسه، وأن يحكم على مظاهر سلوكه، وبخاصة المظاهر السلوكية التي لا يعرف لها سبباً واضحاً.

❖ فمثلاً: ضابط الشرطة المنطوي على نفسه المنعزل عن الناس، والذي يحكم عليه المجتمع بأنه غير اجتماعي، هو يؤدي عمله ولا يعيبه بعدم اجتماعياته، يخلع عليه أبناء المجتمع مجموعة من الصفات ويصفونه بها، هو نفسه قد لا يرغب في هذا الوضع وفي هذه العزلة وفي الظهور بهذا المظهر ويرغب في تغيير ذلك، ولكنه لا يعرف لذلك سبباً بل أنه أشد ما يكون رغبة في أن يتفاعل مع أبناء المجتمع، ولكنه وبالرغم من توافر هذه الرغبة في نفسه لا يستطيع أن يسلك سبيلاً للذي ينشده.

١- دكتور/ إبراهيم وجيه محمود- مرجع سابق - ص ٣.

٢- المرجع السابق - ص ٤.

❖ مثال آخر: ضابط الشرطة العنيف في عمله قاسى القلب متحجر المشاعر يتعلل بأنه يطبق القانون وينفذ التعليمات، ولكنه نسي أو تناسى أن الأرواح والأعظم هو روح القانون فهي التي تحقق العدالة، لأن تطبيق القانون قد يحمل بين طياته ظلاماً مستتبيناً.

ولا يمكن أن نطلب من هذا الضابط أو ذاك أن يدرس نفسه بنفسه، (فيكون هو الدارس والمدرس)، وأن يبحث بين طوايا نفسه [شخصه] عن السبب في هذا السلوك، لأنه لو كان قادراً على ذلك لفعل وتخلص مما يشكو منه. ذلك أن الأسباب ترجع في الغالب إلى عوامل كثيرة متعددة ليست وليدة هذه اللحظة. عوامل تراكم عليها بفعل الزمن ضباب كثيف تحول بينه وبين الرؤية السليمة لأسباب حالته، ومن ثم النجاح في حلها والتخلص منها، وإنما تتحقق المعرفة الحقيقية لمثل هذه الحالة وغيرها، ويتحقق العلاج على يد الأخصائيين الذين يمكنهم أن يتعرفوا على الأسباب الحقيقية للحالة، ويتبّعوا جذورها بالرجوع إلى ماضي الضابط وإلى أيام طفولته ودراسة ظروف تنشئته ونوع المعاملة التي كان يتلقاها، والتي جعلته يتعامل بهذه الطريقة مع المجتمع ويتوارى بعيداً عن الآخرين، أو يزداد عنفه وشدة عن المعقول والمقبول، من العوامل التي يرجع إليها السبب الأصلي فيما أصبحت عليه شخصية الضابط، وبذلك يمكن تحديد أفضل الطرق للتغلب على هذه العوامل وحلها الحل الصحيح.

نقطة أخرى هامة هي أن الفهم الحقيقي لشخصية ضابط الشرطة، والعوامل المؤثرة في الشخصية، والفهم الحقيقي لتصرفات الضابط في نطاق حياته — وظيفته معاملاته، علاقاته — لا يأتي نتيجة الاهتمام بالعوامل الظاهرة من السلوك، بقدر ما يأتي نتيجة الاهتمام بالطبقات العميقة والعوامل الكامنة. ولذلك يهتم المشتغلون بالتحليل النفسي كثيراً بهذا النوع من العوامل وخاصة العمليات اللاشعورية، ويرون أنها هي المسؤولة في الغالب عما يظهر من سلوك الإنسان، وأنه بالتالي لا يمكن فهم هذا السلوك

وتفسيره تفسيراً سليماً، إلا على ضوء فهم هذه العمليات التي تتم في الأعماق^(١).

إن المتابعة النفسية المستمرة لضابط الشرطة ليست مطلوبة للوصول إلى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة فقط، أو لأنها أسلوب لمعالجة أثار الضغوط التي تواجه شخصية ضابط الشرطة، ولكنها هامة للحفاظ على شخصية ضابط الشرطة من العقبات النفسية، التي قد تؤثر في اعتدال شخصيته وتؤدي إلى اعتلالها بمرض نفسي، وما أكثر المواقف الصعبة في العمل الأمني، التي لا يستطيع أن يتحملها إلا ذوي القدرات الشخصية الخاصة، وأصحاب سمة الاتزان النفسي^(٢).

١ - المرجع السابق - ص ٧.

(٥) يرتكب ضابط الشرطة أخطاء أو مخالفات تعد جريمة تأديبية، لكن هناك أفعال يرتكبها فئة من الضباط، ذهبت السلطة الإدارية إلى اعتبارها جريمة تأديبية ولكنها لا تكفي عند هذا الحد، بل تعكس وجود خلل نفسي واضح في شخصية ضابط الشرطة مرتكبها، وانعواج شديد في سلوكه وانحذار في القيم والأخلاق لديه، ويتطلب الأمر أن يخضع مرتكبها إلى المتابعة النفسية الجيدة.

— راجع في هذا الشأن القرارات الوزارية التالية بإحالة ضباط شرطة إلى مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة لارتكاب المخالفات التالية: القرار الوزاري رقم ٦٢ لسنة ٢٠٠٠ - بشأن ارتكاب ضابط شرطة (موظف عام) مخالفة سرقة مال وارتكاب أفعال شذوذ جنسي [غير منشور]. والقرارات الوزارية أرقام ١٣٨، ١٥٧، ٢٠٨ لسنة ٢٠٠٠ - بشأن ارتكاب ضابط شرطة (موظفين عموميين) وقائع إنشاء علاقة نسائية غير مشروعة [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٢١٣ لسنة ٢٠٠١ بشأن ممارسة ضابط شرطة (موظف عام) أفعال الشذوذ الجنسي [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٧٦ لسنة ٢٠٠١ بشأن ارتكاب ضابط شرطة (موظف عام) أفعال مواقع أنثى جنسيا دون رضاها [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٨٨ لسنة ٢٠٠١ بشأن ارتكاب ضابط شرطة (موظف عام) جريمة شروع في قتل أحد المواطنين [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٣٩٥ لسنة ٢٠٠٢ بشأن قيام ضابط شرطة (موظف عام) بإساءة معاملة أحد المواطنين حيث أجبر ضابط الشرطة المواطن على تقبل حذائه [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٣١٠ لسنة ٢٠٠٢ بشأن قيام ضابط شرطة (موظف عام) بتزوير في بيانات بطاقة شخصية في خانة الديانة من مسيحي إلى مسلم للزواج من مسلمة ومعاشرتها جسناً [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ١٩٤ لسنة ٢٠٠٣ بشأن قيام ثلاثة من ضباط =

المطلب الثاني الاسلوب الوقائي

[إحتراح ضابط الشرطة لحيائه الخاصة وصيانتها]

على ضابط الشرطة أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته وتعاملاته سلوكاً يتفق واحترام الوظيفة التي ينتمي إليها، وإذا حافظ الضابط على كرامته ونزاهته فإنه بذلك يحفظ الوظيفة الأمنية ويصونها. ولاشك أن حياة الضابط الخاصة خارج أطار الوظيفة تتعكس على حياته الوظيفية وتؤثر فيها، كما أن سلوكه المعيب أو ظهوره بمظهر غير لائق، من شأنه أن يخل بكرامة الوظيفة وبتقّة المجتمع فيه. ونظراً للارتباط الواضح بين الجانب الوظيفي والحياة الخاصة، فقد أصبح هناك التزامات لضابط الشرطة في حياته الخاصة يجب أن يراعيها (Les obligations du fonctionnaire dans sa vie privée) وقد أصبح مألوفاً في الوقت الحالي الحديث عن التزام ضابط الشرطة بالأداب والأخلاق (L' obligation de moralité) ، أو الالتزام بالكرامة أو الوقار (L' obligation de dignité)، أو (Probité des fonctionnaires) نزاهة الوظيفة (الموظف)، أو بعبارة أخرى الالتزامات المفروضة على ضابط شرطة في السلوك الشخصي (Le comportement privé)(^٥).

= الشرطة (موظفين عموميين) بقبول أموال في صورة هبات مادية توزعها إحدى الشخصيات العامة (سيدة أعمال) على المحتاجين في مقابر العلمين بشكل يسر لهيئة الشرطة التي ينتموا إليها ونحط من قدرهم [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ٢١٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن قيام ضابط شرطة (موظف عام) باستغلال سلطة وظيفته في إنشاء علاقة مع النسوة الساقطات لمعاشرتهن جنسياً [غير منشور]. القرار الوزاري رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٤ بشأن قيام ضابط شرطة (موظف عام) بالتدني في علاقته مع مرعوسيه، وإساءة استخدام أوقات العمل الرسمي في القيام بصرفات وأفعال شاذة، تتمثل في نديب الحيوانات (قطط وكلاب). وبقتل هذه الحيوانات بصورة وحشية إثارة مرعوسيه. [غير منشور].

(^٥) جنير بالذكر أن أول تشريع للوظيفة العامة صدر في فرنسا في ١٤ سبتمبر ١٩٥١ ، =

وقد حرص المشرع على تجريم الأفعال والتصرفات التي من شأنها الإخلال بكرامة الوظيفة، وذلك في قانون الوظيفة العامة أو في قانون هيئة الشرطة سواء كان ذلك داخل أو خارج نطاق ممارسة الوظيفة^(*).

الفرع الأول

تحديد مسئولية ضابط الشرطة من أفعاله في حياته الخاصة

اختلفت الآراء حول تحديد مسئولية الموظف العام، عن الأفعال التي يرتكبها في حياته الخاصة خارج نطاق الوظيفة إلى ما يلي:

- ذهب رأى إلى أن الدولة تعطي الموظف أجراً مقابل قيامه بأعباء الوظيفة، وهو إزاء ذلك مدين لها بأداء عمله فقط، أما حياته الخاصة فهي ملك له، وهو حر في تصرفاته وسلوكياته خارج نطاق الوظيفة، ولا يسأل عما يفعله إلا كمواطن عادي.

وأصحاب هذا الرأي يفصلون فصلاً تاماً بين حياة الموظف الوظيفية، وبين حياته الخاصة وقيمون بينهما سداً منيعاً.

- بينما ذهب رأى آخر إلى أن نطاق المسئولية الرئاسية لا يقتصر على ما

= وقد نص في المادة الخامسة على أنه: " يجب على العامل أن يبتعد عن كل ما يضر بشرف الوظيفة العامة والمتعلقة بحياته الخاصة ". وأيضاً تم النص في التشريعات التالية على نفس المضمون، إلا أن التشريع الحالي خلا من نص كامل وأكثر من ذلك، كما كان متبعاً في التشريعات السابقة. حيث يقوم القضاء الإداري بسد هذه الثغرة في التشريع الحالي.

- Chapus (René) : Droit administratif general T.2. 4^{ème} ed Montchrestien . Paris , 1990 , No 314 , P.P 224 et 225.

— ويضيف أن هذه الالتزامات تظهر أكثر بوضوح في بعض الوظائف كالقضاة أو المدرسين أو ضباط البوليس. ويراجع أيضاً: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ٦٨٠.

(*) في التشريع الفرنسي بالرغم من أن المادة ٢٩ من القانون ٨٣-٦٣٤ الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ قد اشترط أن تكون الجريمة التأديبية قد ارتكبت في الخدمة أو بمناسبة مباشرتها، إلا أنه من الممكن أن يشكل خطأ ارتكابه الموظف في أطار حياة الخاصة جريمة تأديبية إذا كان يمس شرف واعتبار الموظف بصورة جسيمة.

Voir aussi en ce sens:

- Auby (Jean-Marie), Auby (Jean- Bernard): op.cit. No 179 P. 192.
- Silhera (victor): La fonction publique et ses problèmes actuels. éditions de L' Actualité Juridique. Paris. 1969. No.362. P 392.

يرتكبه الموظف من أفعال أثناء مباشرته أعمال وظيفته، بل تمتد هذه المسؤولية كذلك لتشمل الأفعال التي يرتكبها خارج نطاق الوظيفة باعتباره فرداً من أفراد المجتمع، وللموظف الحق في أن يعيش حياته الخاصة كيفما شاء بشرط أن يحترم تقاليد المجتمع والقيم التي يؤمن بها والمستمدة من أحكام الدين وقواعد الأخلاق، وإذا كانت الحرية هي الأصل فإن لكل حرية قيوداً مرجعها القيم التي يؤمن بها المجتمع^(١).

وهذا هو الاتجاه السائد في النطاق الوظيفي، ويلاحظ أنه يذهب إلى عدم جواز إقامة سد منيع، بين حياة الموظف الخاصة وبين حياته الوظيفية^(٢).

ويرى الباحث: أنه إذا كان الموظف الذي يمارس عمله في إطار الجهاز الحكومي، مطالب بالحرص والاحترام في حياته الخاصة، من أجل هيبة وكرامة الوظيفة، فإن ضابط الشرطة وهو ممثل للسلطة التنفيذية للدولة، ويمارس عمله في جهاز الشرطة مدعماً باختصاصات وصلاحيات منحها له القانون، بالإضافة لإمكانات ومساعدات وفرتها له الجهات المختصة، ووضع أدبي مرموق بين طبقات المجتمع، لهو أشد الناس حرصاً على حياته الخاصة، بما يحتويها من احترام ومحافظة تمتد لتصون كرامة وهيبة وظيفته. ولذلك فإن الرأي الثاني بحق هو الرأي الصائب والذي يهدف في النهاية إلى صيانة الوظيفة العامة وحفظ كرامتها.

وقد ذهب القضاء في أحكامه إلى ذلك أيضاً حيث قضى بأنه: "يجب على الموظف أن يتجنب في حياته الخاصة ارتكاب أي فعل يمس هيبته واعتبار الوظيفة التي يشغلها، كما عليه أن يبتعد عما يحط بكرامته ويمس سمعته"^(٣).

إن المخالفة التأديبية ليست فقط أخلال العامل بواجبات وظيفته إيجاباً

١- نواء/ احمد فؤاد كامل - حدثنا الخاصة وأثرها على الوظيفة - مجلة الأمن العام - العدد ٩٦ - يناير ١٩٨٢ - ص ١٠٠.

٢- في نفس المعنى يراجع: لواء/ عبد الله جمال الدين - سلوك العامل خارج العمل - مرجع سابق - ص ١٠٢.

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية ٥/٢٣٩٠ بتاريخ ١٩٦١/٥/٢٠.

أو سلباً، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل كذلك تنهض المخالفة التأديبية كلما سلك العامل سلوكاً معيباً ينطوي على أخلال بكرامة الوظيفة، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة ويُعد عن مواطن الريية والدنايا.

وإذا كان لا يقوم بين الحياة العامة والحياة الخاصة، عازل سميك يمنع كل تأثير متبادل بينهما، فإنه لا يسوغ للعامل حتى خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل، ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامته، وتمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل فيه، إذ لا ريب أن سلوك العامل وسمعته خارج عمله، ينعكس تماماً على عمله الوظيفي ويؤثر عليه، وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل به. وعلى مقتضى ما تقدم فإنه يجب على العامل أن يتجنب في تصرفاته خارج الوظيفة كل مسلك شائن، يكون من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة ووقارها.

ولئن كان قانون العاملين المدنيين أو قانون هيئة الشرطة، قد أشار أي منهما إلى بعض أنواع الأعمال الشائنة، كلعب القمار وشرب الخمر في الأندية والمحلات العامة، إلا أن ذلك ليس من قبيل الحصر والتحديد، إذ أن واجبات الضابط (العامل) نفسها لا تقبل بطبيعتها حصرًا وتحديدًا، لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ومستواها، وما تستلزم من وقار وكرامة تقيد العامل حتى في تصرفاته الخاصة، فيلتزم بمستوى من السلوك، يليق بكرامة الوظيفة ويتناسب مع قدرها، وليس فيما تقدم ما يعد تكيلاً للضابط (العامل) بقيود تنطوي على الحجر على حريته، إذ المناطق في تأثير تصرفات الضابط (العامل) الشخصية خارج الوظيفة، هو بمدى انعكاس تلك التصرفات على الوظيفة العامة وتأثرها بها^(١).

١- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ٢٨ من أبريل سنة ١٩٧٢- القضية رقم ٢٤٤- لسنة ١٥ الضابط وترجع وقائع القضية في أنه: نسب إلى الطاعن- موظف عام- الإخلال بكرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام وسلوكه مسلماً لا يتفق والاحترام الواجب، ذلك أن القدر =

وأخيراً فإنه يكفي في الجريمة التأديبية أن تثير الوقائع المنسوبة للموظف غيبراً قائماً حول تصرفاته، مما يمس سلوكه الوظيفي ويؤثر في سمعته بين الناس، ففتتأثر حوله الأقاويل، الأمر الذي يفقد معه الاطمئنان إلى عمله، وبالتالي يكون بقاءه في وظيفته يعرض المصلحة العامة للخطر^(١).

الفرع الثاني

نطاق الحياة الخاصة لضابط الشرطة

تشمل حياة الضابط الخاصة جميع ضروب النشاط التي يزاولها خارج نطاق وظيفته، سواء في صلته بأسرته أو بالمجتمع الذي يعايشه، أو في ممارسته حقوقه العامة كمواطن، أو في علاقاته بأصدقائه والمحيطين به. والقاعدة المسلم بها في المجال التأديبي أن المرشح لوظيفة معينة، أو لشغل منصب محدد، أن شروط الصلاحية لهذا لا تقتصر على هذا الموظف شخصياً، بل تمتد إلى مركزه في الأسرة وفي المجتمع، لأنه لن يستطيع القيام بأعباء المنصب إذا فقد الهيبة بين الناس، وكثيراً ما يضطر بعض كبار رجال الإدارة إلى الاستقالة، بسبب فضيحة تنسب إلى زوجته أو أحد أبناءه، أو أحد أفراد أسرته المقربين^(٢).

أولاً - من حيث السلوك والسيرة وحسن السمعة:

مما لا شك فيه أن سلوك ضابط الشرطة الشخصي في حياته الخاصة (العائلية - الاجتماعية)، ينعكس على سلوكه العام في مجال الوظيفة، من حيث الإخلال بكرامتها ومقتضياتها، ووجوب أن يلتزم الضابط في سلوكه بما لا يفقده الثقة والاعتبار، والكثير من التصرفات الخاصة بالضابط قد

= المنقذ من التحقيقات التي تمت في القضيتين، أرقام ٩٢ لسنة ١٩٦٤ جنح اذاب قصر النيل، ٥٧٨ لسنة ١٩٦٧ جنح اذاب قصر النيل، أن المفلز الذي ضبط فيه الطاعن تحوّد حوله الشبهات، وبرزت عليه بعض الأشخاص للعب القمار، حيث ضبط الطاعن مع بعض هؤلاء وهم يمارسون لعب القمار، وقد دافعوا عن أنفسهم في التحقيق بأن ذلك كان بقصد التسلية فقط.

١- حكم المحكم الإدارية العليا في القضية ١٦٩٣ - ٦ بتاريخ ١٩٦٢/٤/٢١.

٢- لواء/ أحمد فؤاد كامل - مرجع سابق - ص ١١.

تؤثر تأثيراً بالغاً في حسن سير العمل وسلامته، ومنها ما قد يؤثر تأثيراً فاضحاً مشيناً^(١).

والسيرة الحميدة والسمعة الحسنة الطيبة، وأن كانت من شروط التعيين الأساسية في جهاز الشرطة، إلا أن بقاء هذه الخصال الطبية ضروري للاستمرار في العمل الأمني، فلا يكفي أن يكون ضابط الشرطة متحلياً بهذه الصفات عند التحاقه بكلية الشرطة ثم عند بداية عمله الوظيفي، بل يجب أن يظل كذلك ما بقي فيها، وذلك لما لهذه لوظيفة من سلطات ومقتضيات، توجب على شاغلها الالتزام بالسلطات وعدم الخروج على المقتضيات^(٢).

وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحكامها، إلى أنه يجب أن يصل هذا الخطأ ويرقى إلى الحد، الذي يمس كرامة الوظيفة وينال من الاحترام لها، أما إذا نأى الخطأ عن هذا المعيار، بحيث لم يكن له ثمة تأثير على الوظيفة، فلا يسأل الموظف داخل مجال وظيفته تأديبياً^(٣).

١- كان هذا الشرط منصوصاً عليه في التشريع الفرنسي السابق، وتم العمل به في القضاء الفرنسي حتى صدور التشريع الجديد. يراجع في ذلك أحكام مجلس الدولة الفرنسي:

-c.e.20 juin 1958, louis, rec, p.368.

-c.e.9 juill, 1965, pouzenc, rec, p.421.

٢- يراجع في ذلك أحكام القضاة الحديثة للمحكمة الإدارية العليا:

• بتاريخ ١٩٩٥/١/٢٤ في الطعون ١٢٤٥، ١٣٢١، ١٣٦١ لسنة ٣٧ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة ٦ - العدد ٣ - رقم ١٤٧ ص ١٢٠٢، بتاريخ ١٩٩٦/١/١٣ في الطعن ١٩٠٦ لسنة ٣٦ ق، وبتاريخ ١٩٩٧/٤/١٥ في الطعن ١٩٠٨ لسنة ٣٨ ق [غير منشور]، وبتاريخ ٢٠٠١/٥/٥ في الطعن ٢٠٠٣ لسنة ٤٣ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة ٤٦ - الجزء الثاني - رقم ١٩٢ - ص ١٦٤٧. وراجع في ذات الموضوع قرارات مجلس التأديب الابتدائي لضابط الشرطة:

بتاريخ ١٩٨٦/٧/١٣ في الدعوى التأديبية رقم ٥ لسنة ١٩٨٦ [غير منشور]، وبتاريخ ١٩٨٧/١١/٢٢ في الدعوى التأديبية رقم ٣٤ لسنة ١٩٨٧ [غير منشور]، وبتاريخ ١٩٨٨/١١/١٣ في الدعوى التأديبية رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٨ [غير منشور].

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٩٠/٦/٩ في الطعن ١٣٤٢ لسنة ٣١ ق، وبتاريخ ١٩٩٢/٧/٢٥ في 'طعن ٣١٧٨ لسنة ٣٤ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة ٣٥ - العدد ٢ - رقم ١٨٢، والسنة ٣٧ - العدد ٢ - رقم ٢٩ - ص ١٩١٨.

• نماذج من الجرائم التأديبية التي استقر عليها مجلس الدولة الفرنسي:
استقرت أحكام مجلس الدولة الفرنسي — واتفق معها في ذلك مجلس الدولة المصري — على اعتبار تصرفات الموظف أثناء الحياة الخاصة بمثابة جرائم تأديبية^(١)، إذا كان من شأنها الأضرار بحسن سير الوظيفة العامة والمساس بكيانها^(٢)، ومن تلك التصرفات التي تؤدي إلى ذبوع سلوك الموظف السيئ أو إلى فضيحة عامة (Scandale)^(٣)، ومن أمثلتها:
ارتداد رجل الشرطة لاماكن مشبوهة^(٤)، أو مخالطة أشخاص أو أسر ذات سمعة سيئة^(٥)، معاشرة رجل الشرطة لامرأة مشبوهة^(٦)، المشاركة في عمليات التهريب^(٧)، كذلك القيام بإطلاق عيار ناري ليلاً من موظف عبر باب الجار الذي أزعجه بالضجة التي كان يحدثها^(٨)، وقيام رجل شرطة بقيادة سيارته الخاصة بعد مواعيد العمل وهو في حالة سكر مما أدى إلى وقوع حادثة^(٩).

ثانياً — من حيث احترام تعاليم الدين وتقاليد المجتمع:
إذا كان الموظف حراً في الأصل في حياته الخاصة، فإن هذه الحرية مقيدة باحترام التقاليد والقيم التي يؤمن بها المجتمع، وأهمها على الإطلاق القيم الدينية التي تغلغلت في حياته، والتي لا يمكن التكر لها وما ترتبه من مبادئ أخلاقية^(١٠). فقد يكون الموظف ملحداً لا يؤمن بالله عز وجل، ولكن

١ - دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ٧٦١.

- 2- C.E., 12 JUILL. 1939, Ville d' Armentières. C/Gauquie. Précité.
- 3- C.E., 22 JUILL, 1952, Bogaert et Debane. Rec.. P 758. 22 Févr 1968, Aubertin. Rec.. P.122.
- 4- C.E., 8aur.1953, Athiel, Rec., P.138
- 5- C.E., 6 avr.1951, Athiel, Rec. P.758. 1^{er} mars 1963, La force. Rec. P.195.
- 6- C.E., 20 oct.1961, Dutot, A.J., 1962, T.2, P.188
- 7- C.E., 24 mars 1971, uhat. Rec., P.1091.
- 8- C.E.24 Juin 1988, secrétaire d' ETAT aux Postes et Tel. A J D A . P.250.
- 9- C.E., 5 déc. 1980, Bluteau, Rec.. P 777.

١٠ - دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ٧٥٨.

ذلك لا يعطيه الحق في الخروج على القيم الدينية والأخلاقية المسلم بها — على الأقل علناً لا ما يخفيه المرء في نفسه من أسرار لا يعملها إلا الله جل وعلا — وإلا تعرض للعقوبة التأديبية — وقد تصل إلى العقوبة القانونية الجنائية — وقد أفتى قسم الرأي بمجلس الدولة بأنه:

(لا يؤثر اعتناق المصري لأي دين في أهليته للتوظيف، طالما لا يأتي ما يخل بالنظام العام أو حسن الآداب، وعلى ذلك فإن مجرد اعتناق أحد الموظفين للدين البهائي، ومباشرة إحدى مظاهر هذا الدين الخارجية، لا يجيز اتخاذ إجراء تأديبي ضده)^(١). ولكن تلاعب الموظف بالعقيدة والأديان، بقصد تحقيق مآرب خاصة يشكل جريمة تأديبية، يعاقب القانون على ارتكابها^(٢). كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه لا محل هنا للخلط بين حرية العقيدة ذاتها وبين التلاعب في العقيدة والأديان^(٣).

وضابط الشرطة فرد من أفراد المجتمع، يتحتم عليه أن يحترم تعاليم

١- فتوى قسم الرأي مجتمعاً رقم ١٥٦ بتاريخ ١٩٥٢/٣/٥ - مجموعة مجلس الدولة لفتاوى قسم الرأي - السنتين السادسة والسابعة - رقم ٤٠ - ص ١٢٥.

٢- راجع القرار الوزاري رقم ٣١٠ لسنة ٢٠٠٢ الصادر في ٢٠٠٢/١٠/١٥ بإجالة رائد شرطة (موظف عام) إلى مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة لمحاكمته تأديبياً، لارتكابه المخالفات الآتية (حيث أنه مسيحي الديانة):

- لاقرانه بالمذمومة.... المسلمة الديانة بالزواج بعقد عرفة حرره بنفسه مخالفاً بذلك الشرائع السماوية التي لا تجيز له الزواج منها مع علمه بذلك.
 - إنكاره تحرير عقد الزواج العرفي من المذكورة والتوقيع عليه رغم ثبوت ذلك بتقرير مصلحة تحقيق الأدلة الجنائية.
 - لادعائه على غير الحقيقة بالعقد العرفي المحرر والموقع عليه منه بأنه مسلم الديانة، وتغيير اسمه ورقم بطاقته بذلك العقد لإيهام المذكورة بأنه مسلم الديانة ليتمكن من معاشرتها جنسياً.
- هذا وقد قرر المجلس التأديبي الاستئنافي بجلسته ٢٠٠٤/١١/٣٠ إدانته في المخالفات المنسوبة إليه ومجازاته عنها بالوقف عن العمل لمدة ستة أشهر وأصبح القرار نهائياً.
- ٣- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٥٨/٦/٢١ في الطعن ٨٥٣ لسنة ٣ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في عشر سنوات (١٩٥٥ - ١٩٦٥) - رقم ١٩٩٢ - ص ٢٠٥٩.

الدين ويحافظ عليها، ويحرص على تقاليد المجتمع الذي يعيش فيه وينفذها، وهو بذلك يصون ذاته ويحمي نفسه ويدركها عن نفسه الشبهات.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن تعاليم الدين وتقاليد المجتمع المصري، لا يمكن أن تتفق مع دخول رجل غير محرم - موظف عام - إلى منزل أنثى، لا يقيم معها احد من أهلها، مهما كانت الدوافع نبيلة والمبررات شريفة، وأنه كان أسلم لهذا الشخص [المدعى] وأطهر له، أن يبتعد عن موطن الريبة درءاً للشبهات.... ومن ثم يكون المذكور قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته^(١).

كما حكم بمسائلة موظف عام لخروجه على مقتضى الواجب الوظيفي^(٢)، لأنه استقبل بالمسكن الحكومي المخصص له سيدة أجنبية عنه لغير غرض مشروع، وترك نوافذ مسكنه مفتوحة تخرج منها أصوات له ومن معه، في صورة غير لائقة في قرية تسيطر عليها التقاليد ويغلب عليها طابع التحفظ.

• ومن الأفعال التي أقرها القضاء باعتبارها تشكل جرائم تأديبية، لارتباطها بالقيم الدينية والأخلاق العامة، والتي يتعين على ضابط الشرطة أن يعيها ويدرك أبعادها وخطورة نتائجها:

١- حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٩٠٣-٤ بتاريخ ١٩٦٩/٦/٦). كما حكم بأن الوقائع المجردة التي تنطبق بأن المتهم (موظف عام) قد اصططح زميلة له إلى شقة احد زملائه لغزب حيث انفراداً سوا مدة تقرب من الساعة.... فإن هذا الذي انزلق إليه المتهمان، هو في هون صورة يتفادى مع قواعد الدين الحنيف، الذي يحظر تواجد المرأة مع رجل محرم في غرفة نوم، ويتفادى مع التقاليد الشرعية والعرفية في مجتمعاتنا الشرقية والتي تستكف اختلاء الرجل بمرأه في شقة مغلقة وذلك تجنباً للشبهات وتوقياً لمقالة سوء ومظنتها.... وقد بلغ كل منهما في انحراف المسلكي وساء إلى سمة الوظيفة وكرامتها، وكان يتعين عليه أن يتفادى بالفعل الشدفة التي يعبه فتمسرت تقانين الجهاز الإداري الذي يتسبب إليه. (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ ١٩٦٩/٢/١٤ س ١٤)، وأيضا حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في القضية ٢٤٥-١٠ بتاريخ ١٩٦٢/١٢/٦.

٢- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في القضية رقم ٣٧٠-٨ بتاريخ ١٩٦٦/٥/٢٣.

ارتكاب جريمة خُلّية ولو برضاء الطرفين^(١)، وانفراد الموظف بزميلة له في مرحاض داخل دورة مياه العمل مغلق عليهما بابها^(٢)، وتواجد موظفة في شقة احد المواطنين الذي تحوم حوله شبّهات سوء السلوك^(٣)، وتواجد موظف في منزل زوجة في وقت متأخر من الليل في غيبة زوجها^(٤)، وتردد مدرس على منزل زميلات له يقيم بمفردهن لمخالفة ذلك لتقاليد المجتمع المصري^(٥)، وضبط الموظف وبحيازته مواد مخدرة^(٦). وهذه الواجبات يظل ضابط الشرطة ملتزماً بها وبمراعاتها، سواء داخل الوطن أو عند سفره إلى الخارج، حيث يستمر الالتزام بالواجبات التي يقتضيها بقاء علاقته بوظيفته الأصلية^(٧). وبصفة عامة على ضابط الشرطة أن يتعد عن موطن الشبهات والريب^(٨).

ثالثاً - من حيث سلوك أسرته:

يلاحظ فعليا أنه في المجال التأديبي، لا يمكن أن يثار مبدأ شخصية

- ١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١١/١٢/١٩٦٣ في الطعن ١٠٦١ لسنة ٨ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا- السنة الثامنة - ج- رقم ٤٢- ص ٤٤٦.
- ٢- حكم المحكمة العليا بتاريخ ١٣/٦/١٩٩٩ في الطعن ٣٧٨ لسنة ٤٤ ق [غير منشور].
- ٣- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٦/٣/١٩٨٨ في الطعن ٢٣٢٨ لسنة ٣١ ق.
- ٤- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٢/٥/١٩٦٥ في الطعن ١٠١٠ لسنة ١٠ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها، خلال عشر سنوات (١٩٥٥-١٩٦٥) رقم ٨١٢- ص ٢٠٨٠.
- ٥- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٦/٦/١٩٥٩ في الطعن ٩٠٣ لسنة ٤ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا (١٩٥٥-١٩٦٥) رقم ٨١٤- ص ٢٠٨٣.
- ٦- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٣١/٧/١٩٩٣ في الطعن ٤٢٤٢ لسنة ٣٧ ق.
- ٧- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢١/٧/١٩٩٠ في الطعن ١٦٦١ لسنة ٣٢ ق، وبتاريخ ١/١٢/١٩٩٠ الطعن ٢٧٦٩ لسنة ٣٢ ق.

٨- قضت المحكمة الإدارية العليا بأن وجود المرء في وضع يثير الشبهات والريب لا يعنى وجوباً أنه هو الذي وضع نفسه فيها، فقد يساق المرء قسراً إلى وضع مشبوه ومريب دون إرادة منه ونون وصم سلوكه بالغفلة وعدم الحذر. (راجع حكمها بتاريخ ٢٧/١١/١٩٩٣ في الطعن ٢١٠٤ لسنة ٣٨ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - سنة ٣٩- الجزء الأول - رقم ٢٥- ص ٢٩٣).

المسئولية وعدم محاسبة ضابط الشرطة، على الأمور التي قد يرتكبها أحد أفراد أسرته ممن بلغوا سن الرشد، لأن الحياة الخاصة لضابط الشرطة تنعكس على مركزه الوظيفي^(١).

ويتعين على ضابط الشرطة (الموظف العام) أن يبتعد عن مواطن الريبة والشكوك، فلا ينزل بنفسه أو بزوجته أو بأولاده إلى تلك الأوساط المدموغة بالتحلل الخلقي، اتقاء لعداها وإبتعاداً عن أماكن الفساد، ومواطن الظنون والشبهات والريب^(٢).

• مدى مسئولية ضابط الشرطة عن نشاط زوجته التجاري أو المهني:

يثور تساؤل ونحن بصدد عرض مسئولية ضابط الشرطة عن سلوك أسرته، وهو مدى مسئولية الضابط عن النشاط الذي تمارسه زوجته سواء التجاري أو المهني، وذلك إذا كان من شأن هذا النشاط التأثير على عمله ؟

* القاعدة في مصر: أن الموظف لا يسأل عن ممارسة الزوجة للتجارة

١- إن هذا المنطق إذا صدق في مجال العقوبات، فإنه غير مقبول في المجال التأديبي، حيث تبرز القاعدة المسلم بها أن الموظف للوظيفة، وشروط الصلاحية لشغل المنصب لا تقتصر على الموظف شخصياً، بل تمتد إلى مركزه في الأسرة وفي المجتمع، وكثيراً ما وضعت أخطاء أفراد الأسرة نهاية لرجال من كبار مسؤولي الدولة. (راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٦٣/١١/٢١ في الطعن ٣٧٨ لسنة ٦ ق).

— إلا أن الزوج لا يسأل عن أي خطأ يقع من الزوجة ما لم يثبت أنه قد أسهم في وقوعه أو استمراره، أو اتخذ موقفاً إيجابياً أو سلبياً يشكل ما يستوجب المسائلة. (راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٩٠/١١/٢٥ في الطعن ٥٥٠ السنة ٣٣ ق- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة ٣٦ - العدد الأول - رقم ١٦ - ص ١٤٠).

٢- حكم المحكمة الدستورية في القضية رقم ٥٦/٥٦٣/١ بتاريخ ١٩٥٩/٥/١٨م. وقد حكم بأن رضاء الزوج وهو موظف عاد عن الأعمال المشينة التي ترتكبها زوجته في المنزل ومشاركته في ثمارها الأئمة مما ترتب عليه أن يحيا في مستوى من المعيشة لا يتناسب دخله، يعتبر انحرافاً حلقياً يمس السنوك القومي ويؤثر تأثيراً كبيراً على الوظيفة العامة التي ينتمي إليها، مما يفقده الصلاحية للبقاء فيها. (حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤١٢/٤١٨/٩ بتاريخ ١٩٥٥/٥/١). وأيضاً يراجع: قرار مجلس التأديب، لابتدائي لضابط الشرطة: بتاريخ ٢٠٠٢/٥/٢١ في الدعوى التأديبية رقم ١٨٨ سنة ١٩٩٩ [غير منشور].

لاستقلال الذمة المالية للزوجين، إلا إذا ثبت اشتراك الزوج في إدارة العمل التجاري ملك الزوجة، مع وجود علاقة بين هذا النشاط وأعمال الوظيفة مما يلقي ظلالاً من الشك ويمثل خروجاً على واجبات الوظيفة^(١). وهذه القاعدة أيضاً يستفيد بها ضابط الشرطة، فهو لا يسأل عن النشاط المشروع الذي تمارسه زوجته سواء التجاري أو المهني، ومع تدخله في نشاط زوجته يغزل الضابط لنفسه خيوط المسؤولية بما يمثله ذلك من خروج على مقتضى الواجب الوظيفي^(٢). وما يتم تطبيقه على نشاط الزوجة يطبق على نشاط الأبناء، ومسئولية الضابط عنه في حالة تدخله واشتراكه في هذا النشاط.

الفرع الثالث

واجبات ضابط الشرطة في حياته الخاصة

خارج نطاق الوظيفة

أولاً - السلوك الحسن القويم والمحافظة على كرامة الوظيفة:

عنيت القوانين الخاصة بتنظيم شئون العاملين، بالنص صراحة على مبادئ احترام الوظيفة العامة والحفاظ على كرامتها (المادة ٧٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة، والمادة ٤١ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة)، حيث تلزم هذه القوانين الموظف العام (ضابط الشرطة) بأن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام، وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب لها.

ومن خلال هذه المبادئ يمكن تقرير القواعد الآتية^(٣):

- لا تقتصر مسؤولية ضابط الشرطة التأديبية على ما يرتكبه من أفعال أثناء مباشرة أعمال وظيفته، بل تمتد هذه المسؤولية فتشمل الأفعال التي

١- دكتور / محمود عبد المنعم فايز - مرجع سابق - ص ٧٦٠.

٢- راجع قرارات مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة - بتاريخ ٢٩/١/٢٠٠٢ - في الدعوى التأديبية رقم ١١٨ لسنة ١٩٩٩ [غير منشور].

٣- نواة / عبد الله جمال الدين - مرجع سابق - ص ١٠٨.

يرتكبها خارج نطاق الوظيفة بوصفه مواطناً عادياً.

ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في الكثير من أحكامها على هذه المبادئ وأضافت^(١): "إن سلوك الموظف وسمعته خارج عمله وأن كان يعكس عليه في عمله الوظيفي ويؤثر عليه وعلى الجهاز الإداري جميعه، إلا أنه يجب التفرقة عند توقيع الجزاء الإداري عليه بين ما يأتيه عن طريق عمله أو بسببه، وبين ما يأتيه خارجاً عنه مراعى في ذلك بطبيعة الحال نوع الوظيفة التي يؤديها، ومدى خطورة انعكاس سلوكه الخارجي على عمله الوظيفي".

• يجب على ضابط الشرطة في حياته الخاصة أن يبتعد عما يحط من كرامته ويسئ إلى سمعته وشرفه، ذلك لأن حسن السمعة كما هو شرط ضروري من شروط التعيين عند الالتحاق بالخدمة، إلا أنه كذلك شرط لازم توافره للاستمرار في الخدمة، وهو بطبيعته شرط يختلف في مداه من وظيفة إلى أخرى تبعاً لمسئوليتها وخطورتها، ويختلف أيضاً في ذات الوظيفة بحسب مكان العمل وظروفه^(٢).

ثانياً - واجب عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال المحظورة:

ينص القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة المادة ٤٣

١- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ ١٩٦١/١٢/٢ - مجموعة السنة السابعة - عدد ١. (٢) صدر قرار يفصل احد أفراد هيئة الشرطة من الخدمة بسبب ثبوت وجوده داخل (عرة) بحرق فيها الحشيش، الأمر الذي يحط من كرامة رجل الشرطة ويسئ إلى سمعته، وقد أقيم المذكور دعوى أمام مجلس الدولة لإلغاء القرار الصادر بفصله إلا أنه قضى برفض دعواه تأسيساً على أنه قد ثبتت للسلطة التأديبية وجود المدعى في المقهى التي هاجمتها الشرطة وضبط بها وهذا أمر غير منكور منه، كما ثبت من تحليل المادة المضبوطة أنها حشيش وأن ما علق على حجارة الجوزة اثار الحشيش، فإذا استقادت من ذلك كله أن المدعى قد خرج على مقتضى السلوك الواجب على رجل الشرطة والابتعاد عما يحط من كرامته ويسئ إلى سمعته، فإن الجزاء التأديبي يكون قد قام على سببه. (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٧/٢/٤ - مجموعة السنة الثالثة العدد الأول - ص ٢٨٩). كما أيدت المحكمة العليا بجلسة ٢ ديسمبر سنة ١٩٦١ في حكم لها أنه يكفي لتحقيق سوء السمعة وسوء السيرة، قيام شبهات قوية تتردد على ألسنة الخلق بما يمس الموظف ويؤثر على سمعته الوظيفية.

على أنه: " لا يجوز للضابط أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر، يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الأضرار بأداء واجبات الوظيفة، أو كان غير متفق مع مقتضياتها.

— ولا يجوز له أن يؤدي أعمالا للغير بمرتب أو بمكافأة، ولو في غير أوقات العمل الرسمية. ومع ذلك يجوز لوزير الداخلية أن يأذن للضابط في عمل معين في غير أوقات العمل الرسمية^(١).

— كما يجوز أن يتولى الضابط بمرتب أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين، أو المساعدة القضائية، إذا كان المشمول بالقوامة أو الوصاية أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي، ممن تربطهم به صلة قربي أو مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة.

— كما يجوز إن يتولى الضابط بمرتب أو بمكافأة الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن تربطه به صلة القربي أو المصاهرة لغاية الدرجة الرابعة، وذلك كله بشرط أخطار الجهة الرئيسية التابع لها ذلك " .

وأضافت المادة ٤٤ من قانون هيئة الشرطة أنه: " يحظر على الضابط بالذات أو بالواسطة أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته أو كان البيع في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته. أن يزاول أي أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أي مصلحة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفتها وكانت تتصل بها.

— أن يستأجر أرضاً أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته، إذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله. أن يشترك في تأسيس الشركات أو أن يقبل عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها، إلا أن يكون

١- صدر القرار الوزاري رقم ١١٦٠ لسنة ١٩٧٤ بشأن تنظيم عمل الضابط في غير أوقات العمل الرسمية.

مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العام والمؤسسات أو وحدات الإدارة المحلية أو كان ذلك بترخيص من وزير الداخلية.

— أن يضارب في البورصات أن يلعب القمار في الأندية أو المحال العامة".
وقد أكد قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على هذه الواجبات في المادة ٧٧ منه. ويجب مراعاة أن هذا الواجب لا يحول بين الضابط وبين توظيف ماله، لأن توظيف المال ليس بذاته عملاً تجارياً أو متنافياً مع واجبات الوظيفة أو كرامتها^(٩).

وختاماً فإنه من الصعب وضع معيار سابق محدد يقاس به هذا النوع من الأخطاء، بل يتعين النظر إلى كل تصرف في ضوء ظروفه وملابساته، ومركز مرتكبه وطبيعة عمله ومكان أدائه، فما يتطلب من ضابط الشرطة في حياته الخاصة قد لا يتطلب من موظف عام مثله يمتحن وظيفة حكومية، وما يتطلب من الضابط الذي يشغل وظيفة قيادية غير ما يتطلب من الضابط الحديث الذي لم يتمرس بعد على طبيعة العمل بجهاز الشرطة، وما يتطلب من مأمور بأحد المراكز النائية سواء في الوجه القبلي أو البحري يختلف عما يتطلب من مأمور احد أقسام الشرطة بمحافظة القاهرة أو الإسكندرية.

ومن الأهمية أن نضع في الاعتبار عند قياس الخطأ الوظيفي الذي ارتكبه ضابط الشرطة خارج نطاق العمل في حياته الخاصة، ألا ينظر إلى هذا الضابط من فوق برج عاجي، فيقتضى منه ما هو فوق طاقته أو ما هو فوق المعتاد عرفاً، ذلك لأنه فرد عادى قبل أن يكون ضابط شرطة، وله كسائر البشر مواطن ضعف وذل^(١٠).

(٩) حكم بأن تملك الموظف لسيارة أو حصة فيها ليس في ذاته عملاً تجارياً، إن لم يقترن بنشاط خاص يضفى على هذا العمل الصفة التجارية بحسب مفهوم القانون التجاري. (حكم المحكمة الإدارية العليا في ٢٦ ابريل سنة ١٩٦٠ - السنة الخامسة - ص ٨٥٤).

١ - لواء/ احمد فؤاد كامز - المرجع السابق - ص ١٥.

المطلب الثالث

الاسلوب القانوني

[الضمانات المقررة لضابط الشرطة في مواجهة سلطة الناويب]

تمهيد:

لا شك أن نجاح أي مرفق من المرافق (العامة أو الخاصة) في تحقيق أهدافه، يعتمد على توفير القوى البشرية ذات الكفاءة والصلاحية، والقدرة على تحمل المسؤولية، والنهوض بأعباء العمل، وتحقيق الأهداف، وتلعب القوى البشرية دورها الأساسي في إنجاح جهاز الشرطة في أداء رسالته وتحقيق أهدافه، في الحفاظ على الأمن وكفالة الطمأنينة للمواطنين.

ولا تتحقق هذه النتائج لمجرد الصدفة، أو الاعتماد على محاولات التجربة والخطأ، وإنما ترجع أساساً إلى الاهتمام بالسياسات الخاصة بإدارة الأفراد من حيث التكوين وتنمية القدرة، منذ اختيارهم واستخدامهم وتدريبهم لضمان الأداء بأفضل مستويات الكفاءة، مع الاعتراف بأهمية دور الحوافز - سواء أكانت إيجابية أو سلبية - في تقويم الأداء والارتقاء بمستواه، وضمان حسن انتظام واطراد العمل بمرفق الأمن. إن الحوافز الإيجابية والسلبية تعتبر بمثابة وجهي عملة واحدة، وجوداهما بالتوازي ضروري لكفالة حسن سير المرفق، والحوافز الإيجابية لا يحتاج أثرها إلى توضيح أو بيان، أما الحوافز السلبية فيقصد بها سياسة الجزاء والتأنيب على الخطأ أو الإهمال أو السلوك المنحرف^(١).

فإذا نسب إلى ضابط الشرطة خطأ تأديبي مثل:

- عدم الالتزام بما تفرضه عليه القوانين أو التعليمات من واجبات.
- إتيان أمر من الأمور التي يحظرها القانون أو التعليمات.

١- نواة/ عبد الله - جمال الدين - ضمانات التحقيق الإداري - مجلة الأمن العام - العدد ٩٩ - أكتوبر ١٩٨٢ ص ٢٨.

- أن ينسب إليه الخروج على مقتضى واجبات الوظيفة.
- أن يسلك سلوكاً أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة.
فهناك - في جميع هذه الأحوال - إجراءات يجب الالتزام بها وإتباعها، قبل تبرئته أو أدانته وتوقيع الجزاء عليه، وهذه الإجراءات ليست إجراءات عشوائية أو تلقائية، وليست إجراءات صماء لا هدف منها بل على العكس تماماً، إذ أنها تهدف للوصول إلى الحقيقة المجردة، وفي ذلك صالح مؤكد للإدراة ولرجل الشرطة محل المؤاخذه على حد سواء^(١).

وقد ذهب القضاء إلى أنه: " تمت قدراً من الضمانات الجوهرية يجب توافرها كحد أدنى في كل مخالفة تأديبية، وهذا القدر تمليه العدالة المجردة وضمير الإنصاف والأصول العامة في المحاكمات، وأن لم يرد عليها نص، ويستلهم من المبادئ الأولية المقررة في القوانين الخاصة بالإجراءات سواء في المحاكمات الجنائية أو التأديبية.

ذلك أن القرار التأديبي هو في الواقع من الأمر قضاء عقابي في خصوص الذنب الإداري، ومن هذه الضمانات: تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه وتحقيق دفاعه، وحيدة الهيئة التي تتولى محاكمته، وتسبب القرار الصادر بالجزاء التأديبي بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة لما يفيد توافر أركان الجريمة التأديبية. وقيام القرار على سببه المبرر له يتيح للقضاء أعمال رقابية على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام^(٢).

أولاً - جوهر الضمانات في نطاق المخالفة التأديبية:

تهدف الإجراءات الواجبة الأتباع في حالة المخالفة التأديبية، والضمانات الممنوحة في هذا النطاق، إلى الوصول لهدف واحد، وهو الحقيقة في واقعة

١- المرجع السابق - ص ٢٨.

٢- راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر بتاريخ ٢١/٣/٥٩ - ٨٥/٩٨٢/٤.

معينة حدثت، وفي ذلك فائدة لجهاز الشرطة تتضح في ضبط المخالفة، وتعقب المخطئ ومجازاته، كغالبية حسن انتظام مرفق الأمن واطراد العمل به، باعتبار أن أهم السمات التي يجب أن يتحلى بها جهاز الأمن وأعضاؤه، هي سمات الانضباط والالتزام بأداء الواجب، واحترام القانون والتعليمات وعدم الخروج عنها.

وأيضا فائدة بالنسبة للضابط تتضح في ضرورة اتخاذ الإجراءات التي تسبق النظر في أمر مجازاته أو تبرئته، فيبدو جليا في أن تتاح له فرصة الرد على ما ينسب إليه، والدفاع عن نفسه وتقديم ما يثبت براءته أو الاستعانة بشهود تنفي عنه ما ينسب إليه، ومناقشة شهود الإثبات ومواجهته بهم، للرد أو التعليق على أقوالهم^(١).

هذا وقد نصت القوانين التي تنظم شئون العاملين على أنه^(٢): "لا يجوز توقيع جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق، والتأكد من نسبة التهمة إلى شخص بذاته وبأدلة ثبوت قاطعة لا ظنية أو مشكوك فيها أو قابلة للتأويل". كما نصت المادة ٥٠ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة على أنه: "لا يجوز توقيع عقوبة على الضابط إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.....".

ثانيا - منطق الضمان لضابط الشرطة في إجراءات التأديب:

تواجه القواعد المنظمة للإجراءات التأديبية مشكلة متداخلة وذات صعوبة معينة، وهي التوفيق بين حق الإدارة في أن يكون لها فاعلية، هي تحقيق أهداف الإدارة [المنظمة أو المصلحة أو الهيئة]، وحق ضابط الشرطة المتهم بأن يكون له بعض الضمانات خلال التحقيق والمحاكمة، وهذا ما

١- لواء / عبد الله جمال الدين - المرجع السابق - ص ٢٨.

٢- مثل القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة، وقد عدل هذا القانون عدة تعديلات، القانون ١٥٨ لسنة ١٩٥٢، والقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤، والقانون ١١٨ لسنة ١٩٦٤، والقانون ٨ لسنة ١٩٧١، والقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والقانون ١٠٨ لسنة ١٩٨١، والقانون ١١٧ لسنة ١٩٨١، والقانون ٣١ لسنة ١٩٨٣، والقانون ١١١ لسنة ١٩٨٣، والقانون ١١٥ لسنة ١٩٨٣.

يعرف بمنطق الفاعلية ومنطق الضمان. ولتحقيق هذا المقصد يلزم في تنظيم الإجراءات التأديبية وجود قواعد قانونية تتضمن أحكام التوازن بين فاعلية الإدارة وتوافر ضمانات للضابط المخالف (موضع التأديب).

وتؤكد هذا المعنى دائماً محكمة القضاء الإداري المصري في أحكامها، وتأسيساً على هذا المعنى فإن القضاء الإداري لا يتردد في إلغاء قرار أو حكم تأديبي، إذا ما استشعر أن الضابط لم تتاح له الفرصة المعقولة (والتي كفها له القانون)، للدفاع عن نفسه فيما نسب إليه. ولذلك كانت معظم قواعد الإجراءات التأديبية من صنع القضاء الإداري في أغلب الأحيان^(١).

وحقيقة الأمر أن الضمان الحقيقي لضابط الشرطة في مجال التأديب يكمن في سلامة الإجراءات التأديبية، التي تتبع معه سواء أكان ذلك أثناء التحقيق معه، أو عرضه على أحد مجالس التأديب^(٢).

١- يراجع في هذا الشأن: الحكم الصادر في ١٢ أبريل سنة ١٩٥١ - ص ٥ - ص ٨٥٢. وينص على أنه: " وأن كانت نصوص القوانين الخاصة بالتأديب لا تشمل على أحكام تفصيلية لسير الدعاوى التأديبية ونظام المحاكمات، والشرائط التي تتوافر في الهيئات التي تتولى الفصل، إلا أنه ليس معنى ذلك أن الأمر يجري فيها بغير أصول وضوابط، بل يجب استلزام هذه الضوابط وتقريرها في كنف قاعدة أساسية كلية، تصدر عنها وتستقي منها الجزئيات والتفاصيل، وهي تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان لذوى الشأن ". مشار إليه لدى أستاذنا الدكتور/ سليمان محمد انطموي - قضاء التأديب - مرجع سابق - ص ٥٤١.

٢- الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - المرجع السابق - ص ٥٤٢.

وبضيف أستاذنا: (مع اعترافنا بضرورة توفير القدر اللازم من الضمان في جميع مراحل اجراءات التأديب. فإننا ننبه إلى خطورة المغالاة في هذا الصدد مما قد يؤدي إلى الأضرار بالعمل انفسهم، ولقد لمسنا في العمل حالات صارخة في هذا المجال..... فقد حدث أن اتهم عند كبير من الموظفين بنتمون إلى وزارات مختلفة بارتكاب بعض المخالفات الجسيمة، واستطال التحقيق سنوات طويلة، نتيجة للمناورات التي يمكن أن تلجأ إليها الفئة المفرضة من خلال الثغرات التي لا بد وان توجد في كل تنظيم إداري بحكم الضرورة، وكان من بين من تناولهم للتأديب احد الموظفين وكان مشهوداً له بالمهارة في العمل، مما رشحه للترقية عدة مرات، ومع ذلك لم يكن أتمام تلك الترقية بسبب الإحالة إلى المحكمة التأديبية.....

إن الموظف المعاقب ظل صحيحه 'احراءات منبالية أمام رؤسائه ثم أمام النيابة الإدارية ثم أمام =

إن إجراءات التأديب هي أقوى الضمانات على الإطلاق لضباط الشرطة في مجال المسألة الإدارية أو المسؤولية التأديبية، إلا أن المغالاة في هذا الشأن، وفي إفراز التشريعات التي تشترط وتنص على إجراءات دقيقة في هذا المجال، تؤدي إلى الأضرار بفاعلية الإدارة، كما أنها تؤدي في نهاية المطاف إلى الأضرار بالضابط نفسه، بالرغم من أنها شرعت من أجله.

فالإجراءات التأديبية تؤدي إلى أطالة الوقت حتى يتمكن الرئيس المباشر من توقيع الجزاء التأديبي على الضابط المخطئ، سواء كان توقع الجزاء من الرئيس المباشر أو عن طريق مجلس تأديبي أو محكمة تأديبية، وكما هو معروف في علم الإدارة أن سرعة توقيع الجزاء عقب المخالفة، يكون له أفضل الأثر في تحقيق هدف الجزاء. ولكن كيف يتحقق ذلك ؟

* **فبدائية:** إن توقيع الجزاء بعد وقوع المخالفة بوقت طويل يطمس الأثر المطلوب تحقيقه من العقوبة بالنسبة للضابط المخطئ، ولباقى الزملاء المحيطين به لإثبات فاعلية الإدارة في مواجهة الأخطاء.

* **وثانياً:** فإن أطالة الإجراءات التأديبية المطبقة على ضباط الشرطة حتى توقيع الجزاء، ثم أطالتها مرة أخرى في مرحلة التظلم من هذا الجزاء، ثم اللجوء إلى رقابة القضاء - في حالة الطعن لإلغاء القرار الإداري المتضمن العقوبة أو الحكم التأديبي الصادر من المجلس التأديبي - وما يستتبع ذلك من أضرار جسيمة، هي توابع هذه الإطالة وهذا الإجراء، فيظل الضابط مهدهد في عمله ومصدر دخله طوال مباشرة هذه الإجراءات، وهو في كل هذه الخطوات عرضه لأن يتخذ بشأنه الإجراءات الاحتياطية -

كالوقوف عن العمل أو المنع من الترقية، بالإضافة لتوقيع الجزاءات المقنعة المحكمة الإدارية العليا !! مع ما يترتب على ذلك من آثار خطيرة بالنسبة للموظف، ولإدارة التي يعمل بها، ولأسرته... وكيف ينصرف الموظف إلى عمله هادئ النفس، وهو مطالب بأن يناع إجراءات النقاضي بما يستتبعه من إضاعة الوقت والجهد والمال..... لقد أجمعت حكمة الأجيال على أن [العدالة البطيئة هي أشد أنواع الظلم]، وإذا كان هذا المعنى صادقاً بالنسبة إلى النقاضي عموماً، فإنه أوضح ما يكون بالنسبة إلى القضاء التأديبي).

من قبل السلطة الإدارية كالنقل المكاني أو النوعي - فتتضرر هذه الإجراءات بضابط الشرطة اشد الضرر أنه لا يشعر بالأمان، لقد اخطأ لكن ليس معنى أنه اخطأ أن يسقط صريعاً لإجراءات طويلة وتسعف في الخطوات من جهة الإدارة، سيتحول إلى ضحية - كما يقول أستاذنا الدكتور/ سليمان الطماوي - للإجراءات ولجهة الإدارة.

إن منطق الضمان المقصود لضابط الشرطة، يحتم تحقيق أقصى قدر من العدالة الحقيقية - سواء في الإجراءات أو المراحل الإدارية للتأديب - للضباط في مواجهة غلو وتعسف السلطة الإدارية، وتدعيم فاعلية الإدارة مقابل قسر الضمان المنشود، يؤدي إلى إضرار بمصالح العمل وأخطاء جسيمة في حق ضابط الشرطة، ولكل منهما اعتباره الخاص.

لذلك فإن سياسة التأديب البنائة في محاولتها إقامة هذا التوازن والمحافظة عليه، لضمان مصالح العمل الأمني - مصلحة جهة الإدارة، ومصلحة الضابط الموظف داخل جهة الإدارة - على السواء، تتطلب إثارة أوجه القصور في التنظيم القانوني للتأديب عموماً، سواء من حيث الفاعلية الإدارية أو الضمان للموظفين، ووضع حلول أو وسائل علاجية لذلك، لتصبح هذه الوسائل أو الحلول بمثابة ضوابط ينبغي أن تنتهجها جميع الأنظمة، حتى لا يخل بأي منطق من الاثنين لحساب الآخر^(١).

وفي مجال منطق الضمان لضابط الشرطة في إجراءات التأديب، فمن الأهمية أن تكون هذه الإجراءات مبسطة وواضحة يجمعها تشريع واحد وليست مبعثرة في تشريعات متفرقة^(٢)، كما أنه من الضروري إعادة النظر

١- دكتور/ ملكية المروخ - سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة) - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق جامعة عين شمس - سنة ١٩٨٢ - ص ٤٥٨.

٢- والمزيد بشأن العجز التشريعي في الإجراءات التأديبية يراجع: لواء / محمد ماجد ياقوت - الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ١٩٩٢ - ص ٢٤٣.

٢- نواه / محمد مجدي ياقوت - نمرجع السابق - ٣٤٥.

في جميع الإجراءات بما يكفل السرعة والفاعلية، ويحول دون استمرار النزاعات - بين جهة الإدارة والضابط - لسنوات طويلة، مع وجوب تحديد مدد زمنية مناسبة لا يجوز أن تتخطاها إجراءات التأديب استقراراً لأوضاع الضباط، وكفالة سير العمل الأمني سواء الإداري أو الميداني^(١).

ثالثاً - الضمانات المقررة لضابط الشرطة عند معالته إدارياً:

التحقيق الإداري الذي يتم مباشرته مع ضابط الشرطة عند مخالفته القوانين أو التعليمات ووضعه موضع المسألة التأديبية، قد يعتقد البعض أنه تحقيق غير خاضع لقواعد تحكمه أو ضوابط تضمن سلامة إجراءاته وحياذ من يتولاه وملاءمة العقوبة للمخالفة عند توقيع الجزاء، لكن المشرع حرص حرصاً شديداً على توفير ضمانات، اعتبرها من الأمور الجوهرية التي لا بد من الالتزام بها وتوفيرها، عند توجيه مسألة (اتهام) لضابط الشرطة تكون محل تحقيق.

وقد ظهر ذلك جلياً في القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام هيئة الشرطة حيث تضمن قدراً من الضمانات لضابط الشرطة لتمكينه من النفاذ عن نفسه وإظهار براءته^(٢). ومن أهم تلك الضمانات:

- عدم سريان القوانين الخاصة بالنيابة الإدارية على ضباط الشرطة^(٣).
- ينظم القرار الوزاري رقم ٦٧١ لسنة ١٩٧٣ قواعد التحقيق مع ضباط الشرطة ومن يتولاه معهم^(٤).

١ - الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - مرجع سابق - ص ٥٤٤.

٢ - لواء/ احمد فؤاد كامل - الضمانات المقررة لضابط الشرطة في مواجهة سلطة التأديب - مجلة الأمن العام - العدد ٧١ - اكتوبر ١٩٧٥ - ص ٣٤ وما بعده، لواء/ عبد الله جمال الدين - مرجع سابق - ص ٢٨ وما بعده.

٣ - راجع: المادة ١٠٦ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام هيئة الشرطة.

٤ - راجع: القرار الوزاري رقم ١٣٧١٠ لسنة ٢٠٠٤ بتعديل بعض أحكام القرار رقم ٦٧١ لسنة ١٩٧٣ بشأن قواعد التحقيق مع أعضاء هيئة الشرطة ومن يتولاه من أعضائها. (نشر في الوقائع المصرية - العدد ٢٠٨ في ١٣ سبتمبر ٢٠٠٤).

- [الضمانة الأولى] يجب أن يكون للتحقيق كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضماناته^(١):

لذلك يجب أن يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر سلسلة^(٢)، بصدر كل منها يذكر تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه، وتذيل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع المحقق، ويثبت له كل ما يتخذه من إجراءات، ويثبت به أسم المسؤول وسنه ومحل إقامته ووظيفته وربتته، والأسئلة والإجابات، ويطلب منه التوقيع على المحضر (أقواله).

ويجوز أن يتم الاستجواب بمذكرة كتابته يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه، يوضح فيها التهمة ويرد المستجوب بدفاعه عليها، ولا يجوز توقيع عقوبة على ضابط الشرطة بغير تحقيق كتابي.

- [الضمانة الثانية] حضور التحقيق والإطلاع على أوراقه:

للمستجوب أن يحضر بنفسه جميع إجراءات التحقيق، إلا إذا اقتضت ظروف أو مصلحة التحقيق أن يجرى في غيبته.

وللمستجوب كذلك في جميع الأحوال أن يطلع على التحقيقات التي أجريت، وعلى جميع الأوراق المتعلقة بالتحقيق، وله أن يأخذ صورة منها، كما له أن يطلب ضم التقارير السرية السنوية عن كفايته، وعلى المحقق أن يتلو على المستجوب التهم المنسوبة إليه، وملخص ما أسفر عنه التحقيق من أدلة أو قرائن، أخذا من الأوراق أو أقوال الشهود، ويثبت ذلك بالمحضر.

- [الضمانة الثالثة] تحديد السلطات المختصة بإجراء التحقيق مع أعضاء هيئة الشرطة:

لم يترك المشرع هذا التحديد للتلقائية أو العشوائية، وإنما نظمها القرار

١- راجع المادة ٥١ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

٢- قضى بأن التحقيق اللاحق لا يصحح القرار الإداري الصادر بالعقوبة، لأن مصدر قرار التأديب قد أبدى رأيه قبل معرفة النتيجة التي انتهى إليها التحقيق. (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر في ١٥ بنبر سنة ١٩٥٣ السنة المأبسة ص ٣٣٤).

الوزاري رقم ٦٧١ لسنة ١٩٧٣ بقواعد التحقيق مع أعضاء هيئة الشرطة،
وهم على سبيل الحصر:

- مديرو المصالح ووكلاؤهم ومديرو الأمن ونوابهم ومساعدوهم، ومديرو الإدارات ومفتشو الإدارة العامة للتفتيش والرقابة.
- مفتشو الشرطة بمديريات الأمن.
- رؤساء قوات الشرطة ووكلاؤهم.
- مأمورو المراكز والأقسام ومفتشو إدارة التفتيش بمصلحة السجون.
- مأمورو السجون ورؤساء القوات بها من الضباط.

ولا يجوز لأي من هؤلاء أن ينيب للتحقيق من يراه من الضباط، ويراعى على قدر الأمكان أن يكون المحقق أعلى رتبة أو درجة من المستجوب، أو أقدم منه. أما الضباط من رتبة عميد فأعلى فيتولى التحقيق معهم مفتشو الإدارة العامة للتفتيش والرقابة، أو من ينيهم وزير الداخلية لذلك.

• [الضمانة الرابعة] إتاحة الفرصة للمستجوب أن يدافع عن نفسه:

يجب أن يتاح للمستجوب فرصة الذود عما هو منسوب إليه، والدفاع عن نفسه، وتقديم ما يثبت براءته، وتقديم شهود النفي ومناقشة شهود الإثبات ومواجهته بأدلة الثبات للرد عليها. ولا يضيع على نفسه فرصة الدفاع عن نفسه، فلا يسوغ للمستجوب أن يمتنع عن إبداء أقواله، والدفاع عن نفسه، وإلا يكون قد فوت على نفسه فرصة الدفاع.

ويجوز للمحقق إذا أصر المستجوب على الامتناع عن إبداء أقواله أن يستمر في إجراء التحقيق واستقصاء الحقيقة بصرف النظر عن أقوال المستجوب. وفي هذه الحالة يجوز مجازاته في ضوء ما يثبتته التحقيق قبله، ولو لم تؤخذ أقواله. لذلك فإنه ليس من صالح المستجوب أن يمتنع عن إبداء أقوال، ويستغل فرصته في الدفاع عن نفسه وتقديم ما يثبت براءته.

• [الضمانة الخامسة] يعتبر الجزاء الذي يوقع على المستجوب باطلا،

إذا لم يواجه بالتهمة المنسوبة إليه، وسماع أقواله لدرء هذه التهم عنه.

• [الضمانة السادسة] مشروعية أدلة الاتهام الموجهة للمستجوب:

يجب أن تكون أدلة الاتهام مستخلصة بطرق وأساليب مشروعة، فإذا كانت وسيلة الإثبات غير مشروعة، كما لو كان استخلاصها بالإكراه سواء أكان بالعنف أو بالتهديد، أو كانت وسيلة الإثبات نتيجة تصيد من مستودع السر، فإنها جميعها يجب التغاضي عنها ولا يجوز الاستناد إليها، وتكون التهم المبنية عليها غير مشروعة وعارية من الدليل والمشروعية.

وتطبيقاً لما تقدم، لا يجوز للمحقق أن يتصيد الدليل من مستودع السر، أو يحل لنفسه التسلل إلى الهواجز البشرية المكنونة في مخبأاتها، إذ هي بطبيعتها تأتي أن تكون مصادر لأدلة قانونية.

• [الضمانة السابعة] عدم الاقتصار على تحقيقات النيابة العامة في حالة مساءلة ضابط الشرطة تأديبياً:

بالنسبة للتحقيقات التي تجريها النيابة العامة في موضوعات تقع تحت طائلة العقاب الجنائي، وترى النيابة إحالة الأوراق لوزارة الداخلية والاكتفاء بالجزاء الإداري أو مساءلة رجل الشرطة تأديبياً، فإن التحقيق الجنائي أو محاضر جمع الاستدلالات، لا تكفي وحدها للنظر في أمر الضابط، بل يجب - حفاظاً على حقوقه في الدفاع عن نفسه في المخالفة التأديبية - إجراء تحقيق أداري مستقل يستقصى فيه المحقق مدى ثبوت التهمة أو المخالفة التأديبية، في حق ضابط الشرطة قبل النظر في أمر مجازاته.

• [الضمانة الثامنة] تسبب قرار الجزاء:

يجب تسبب قرار الجزاء، بمعنى أن يشمل قرار الجزاء على الأسباب التي أدت إلى توقيع الجزاء، بما يكفل الاطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة للجزاء، والتي كونت منها السلطة التأديبية عقبتها واقتناعها في استظهار الحقائق القانونية، وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الجريمة التأديبية، وقيام القرار على سببه المبرر له. ويتيح ذلك للقضاء أعمال رقابته على الأمر كله، من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام، وتناسب

العقوبة [الجزاء الموقع] مع المخالفة المرتكبة^(*).

• [الضمانة التاسعة] التظلم من القرار التأديبي:

من الضمانات الأساسية لضابط الشرطة اللاحقة على مساءلته تأديبياً وأدانتته وتوقيع الجزاء عليه، أن من حقه التظلم من القرار التأديبي للسلطة التي أصدرت القرار، أو السلطات الرئاسية لها خلال ستون يوماً، ولهذه السلطة حق سحب قرار الجزاء إذا كان معيباً، أو لم يقم على سببه المبرر له، أو إذا اقتضت العدالة ذلك.

رابعا - قاعدة الإطلاع على الملف

:La règle de La Communcaation du dossier

أحد الحقوق التي لا يتمتع بها ضابط الشرطة هو حقه في الإطلاع على ملف خدمته، وحق الإطلاع على الملف يعد ضماناً للموظف في مواجهة السلطات التأديبية، في نطاق التشريع الفرنسي - حيث أحاط المشرع الفرنسي السلطة التأديبية بمجموعة من الضمانات بمصلحة الموظف⁽¹⁾ في سبيل إجراء موازنة بين الفاعلية والضمان - وهذه الضمانة مقررّة بموجب القانون الصادر في ٢٢ إبريل ١٩٥٥م⁽²⁾. حيث أكدت نصوص القانون

(*) استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على حقها في مدى ملاءمة الجزاءات الإدارية التي توقعها المحكمة التأديبية، أو مجلس التأديب للجرائم التأديبية التي تثبت في حق الموظفين، وإلغاء الجزاء الإداري إذا شابه انحراف أو إساءة استعمال سلطة. (حكم المحكمة الإدارية العليا في ١١ نوفمبر سنة ١٩٦١م، ٣ ديسمبر سنة ١٩٦١م - السنة السابعة - ص ٢٧، ص ٦٨).

- وقد أباحت المحكمة لنفسها فيهما أن تزيد العقوبة بالنسبة للجريمة التأديبية.

1- voir auss en sens:

- Silvera(VICTOR): La fonction publique et ses problèmes actuels. éditions de L' Actualité Juridique , Paris . 1969 , No 368 et . P.398 et s.

- Auby (Jean - Marie). Auby (Jean - Bernard). op-cit. No 185. PP 200 et 201.

-Deforges (Jean -Michel): Droit de La fonction publique . P U F , Paris . 1986, No 142 et s. P.175 et s.

٢ - اكتب على هذا الحق قوانين التوظيف المتعاقبة حيث نصت عليها ف ٢ من المادة ١٩ من

النقود الحالي رقم ٦٣٤-٨٣ الصادر في ١٢ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق والتزامات الموظفين.

- Code administratif, Dalloz . Paris, 1998 . P 1122.

على حق الموظف الذي يتخذ ضده إي إجراء تأديبي أن يحصل على أصل ملفه الشخصي وجميع المستندات المرفقة كما يجب على الإدارة إبلاغ الموظف بحقه في الإطلاع على الملف الخاص به^(١).

ويجب أن يكون الإطلاع على الملف كاملاً، وأن يتضمن كل الوثائق التي تتعلق بالوضع الإداري للموظف^(٢)، ويبدأ الإطلاع عند البدء في مباشرة الدعوى التأديبية، وقبل تقرير العقوبة بحيث يكون للموظف المهلة الكافية لمراجعة الوثائق التي يتم الإطلاع عليها^(٣). ثم إذا قامت الإدارة بعد ذلك بوضع مهلة طويل قبل إصدار قرار العقوبة يجب أن يجدد الحق في الإطلاع على الملف^(٤)، ولم يحدد القانون شكل الإطلاع ولكن يجب أن يكون سرياً^(٥)، وأن يستطيع الموظف من خلاله إدراك الأخطاء المأخوذة عليه واحتمال توقيع العقوبة التأديبية عليه.

= وتتصر المادة رقم ٦٥ من هذا القانون على حق كل الموظفين المدنيين والعسكريين والعاملين بكل الإدارات في الإطلاع على الملف الشخصي والسري، على كل الملاحظات والدرجات والأوراق الوصفية وكل النسخ الأخرى التي تشكل ملفاتهم، سواء قبل الخضوع للإجراءات التأديبية أو للنقل من جانب الإدارة أو قبل التأخير في الأقدمية.

١٠٠ دكتور / محمود عبد المنعم فايز - المرجع السابق - ص ٨٨٧.

2- C.E., 22 Mars 1944, Prats, Rec., P.95. 15 mai 1987, Breton.
Rec., P.785.

3- C.E., 8 Juil, 1925, Loore Rec., P. 651. 20 Janv, 1956, Negre.
Précité, 27 Mars 1963, s.corbin, Res., P. 213.

4- C.E., 8 Nov.1963, Minstre de L' agriculture C/ L acour, Précité

5- C.E., 11 Mai 1979, Dupouy, A.J.D.A., 1980, P.196, 27 Mai 1987.
Cadignan. Rec., P. 182

المبحث الثاني

الأساليب مواجهة تجاوز ضابط الشرطة

المطلب الأول

الأساليب القانونية في نطاق القانون

أولا - الأساليب الجزائية:

تضمن قانون العقوبات بين نصوصه مجموعة من الأساليب الجزائية التي يعاقب بها الموظف العام، إذا ما اتخذ السلوك الصادر منه الصورة الجنائية التي يعاقب عليها القانون، وضابط الشرطة باعتباره موظف عام من الحري به أن يلتزم بنصوص القانون، وفي ظل الضغوط الوظيفية التي قد يتعرض لها الضابط، وما قد ينتج عنها من آثار تدفع به إلى التجاوز في العمل - سواء بمخالفة النصوص القانونية أو تجاوز السلطات الممنوحة له - وقد يكون ذلك بدافع أنجاز العمل المسند إليه، أو الاستعجال في إنهاء وقائع جنائية مجهول مرتكبها، فإن المشرع كان حريصاً على التزام رجال السلطة بالشرعية القانونية، وعدم تجاوزهم لأحكام القانون، وقد تضمن القانون نصوص بشأن ذلك منها^(١):

* نص المادة ١٢٦ع: " كل موظف أو مستخدم عمومي أمر بتعذيب متهم، أو فعل ذلك بنفسه لحمله على الاعتراف، يعاقب بالإشغال الشاقة أو السجن من ثلاث سنوات إلى عشر. وإذا مات المجني عليه يحكم بالعقوبة المقررة للقتل عمداً ."

* نص المادة ١٢٧ع: " يعاقب بالسجن كل موظف عام أو كل شخص مكلف بخدمة عامة أمر بعقاب المحكوم عليه أو عاقبه بنفسه بأشد من العقوبة المحكوم بها عليه ."

* نص المادة ١٢٨ع: "إذا دخل أحد الموظفين أو المستخدمين العموميين

١ - بصوص المواد ١٢٦، ١٢٧، ١٢٨، ١٢٩ عقوبات - الباب السادس من قانون العقوبات -

الكتب الثاني - الجبايات والجنح المضرة بالمصلحة العمومية.

أو أي شخص مكلف بخدمة عمومية، اعتماداً على وظيفته منزل شخص من آحاد الناس بغير رضائه، فيما عدا الأحوال الميينة في القانون أو بدون مراعاة القواعد المقررة فيه، يعاقب بالحبس أو بغرامة لا تزيد على مائتي جنية".

* نص المادة ١٢٩ع: " كل موظف أو مستخدم عمومي أو كل شخص مكلف بخدمة عمومية استعمل القسوة مع الناس، اعتماداً على وظيفته بحيث أنه اخل بشرفهم أو أحدث آلاماً بأبدانهم، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على مائتي جنية".

* نص المادة ٢٨٠ع: " كل من قبض على أي شخص أو حبسه أو حجزه بدون أمر احد المختصين بذلك، أو في غير الأحوال التي تصرح فيها القوانين واللوائح بالقبض على ذوي الشبهة، يعاقب بالحبس أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنية"^(١).

ثانياً - الأساليب الوقائية:

من اجل المحافظة على ضابط الشرطة وهو يؤدي عمله كممثل للسلطة، متمتعاً بمميزات لا تتوافر لأي شخص في موقع وظيفي آخر، حيث أن تحت إمرته رجال وعتاد وإمكانات، وأنه يخشى عليه أن يستبد به الغرور أو إمارة النفس، فيرتكب مشطاً أو يتصرف تصرفاً تحكيميا يخرج عن الإطار الوظيفي المحدد له. لذلك تضمن القانون مجموعة من النصوص التي تعتبر أساليب وقائية، القصد منها حماية ضابط الشرطة أو وقايته من المخاطر التي سبق ذكرها.

أ - في نطاق قانون الإجراءات الجنائية:

• تنص المادة ٢٢ إجراءات جنائية على أنه:

" يكون مأمورو الضبط القضائي تابعين للنائب العام وخاضعين لأشرفه فيما

١- المادة ٢٨٠ - الباب الخامس من قانون العقوبات - الكتاب الثالث الجنايات والجناح التي تحصل لأحاد الناس.

يتعلق بأعمال وظيفتهم وللنائب العام أن يطلب إلى الجهة المختصة النظر في أمر كل من تقع مخالفات لواجباته أو تقصير في عمله وله أن يطلب رفع الدعوى التأديبية عليه، وهذا كله لا يمنع من رفع الدعوى الجنائية^(١).

وقد أورد قانون الإجراءات الجنائية بعض من القيود على اختصاصات ضابط الشرطة كأحد مأموري الضبطية القضائية، وهذه القيود تدخل في مصاف الأساليب الوقائية وهي تتمثل فيما يلي:

أولاً- ضابط الشرطة لا يملك استجواب المتهم:

أي تضيق الخناق عليه بالأسئلة مثلما تملك سلطة التحقيق، وكل ما له هو أن يسمع فوراً أقوال المتهم المضبوط، بحيث إذا لم يأت بمبرره يرسله في مدي أربع وعشرون ساعة إلى النيابة العامة المختصة، وهي التي تقوم باستجوابه (مادة ٢٦ إجراءات).

ثانياً- ضابط الشرطة يحصل على جميع الإيضاحات التي تتاح له (م ٢٤ أ) ويسمع أقوال من تكون لديهم معلومات عن الوقائع الجنائية (مادة ٢٩ إجراءات) ممن يتقدمون تلقائياً للإدلاء بهذه المعلومات، غير أنه إذا استدعى شاهد ولم يحضر هذا الشاهد لا يملك إصدار أمر بضبطه وإحضاره مثلما تملك سلطة التحقيق هذا الإجراء. (مادة ١١٧- ١١٩ إجراءات).

وحتى في حالة التلبس، فإنه وإن كان لضابط الشرطة أن يستحضر في الحال من يمكن الحصول منه على إيضاحات في شأن الواقعة، إلا أنه إذا امتنع أحد ممن دعاهم عن الحضور، يذكر ذلك في المحضر وبناء عليه تحكم المحكمة الجزئية على المخالف بغرامة لا تزيد على ثلاثين جنيهاً. (المادة ٣٣ إجراءات).

ثالثاً - ضابط الشرطة لا يملك إصدار أمر بضبط وإحضار المتهم إلا في

أحوال حالة التلبس: بالجنايات أو بالجناح التي يعاقب عليها بالحبس لمدة

١- المادة ٢٢ أ ج - الباب الثاني في جمع الاستدلالات ورفع الدعوى - الفصل الأول في مأموري الضبط القضائي وواجباتهم.

تزيد علي ثلاثة أشهر (مادة ٣٤ إجراءات)، بينما النيابة العامة تملك ذلك في الجريمة حتى إذا كانت مخالفة، ولو لم تكن الجريمة في حالة تلبس.

رابعا - ضابط الشرطة لا يملك بحال ما حبس المتهم أو الأمر بحبسه احتياطيا؛ بينما تملك سلطة التحقيق ذلك من حيث حبس المتهم، أو الأمر بحبسه احتياطيا.

خامسا - ضابط الشرطة لا يملك تفتيش منزل المتهم إلا إذا أذنت النيابة له بهذا التفتيش.

سادسا - وجوب وجود شهود عند تفتش منزل المتهم، في حالة عدم حضوره أو من ينبيهه: ضابط الشرطة إذ يفتش منزل المتهم يجب في حالة عدم وجود المتهم أو من ينبيهه لتنفيذ هذا التفتيش، أن يحضر شاهدان يكونان بقدر الإمكان من أقارب المتهم البالغين أو من القاطنين معه في المنزل، أو من الجيران ويثبت حضورهم في المحضر (م ٥١ إ)، في حين انه لا لزوم لهذين الشاهدين في التفتيش الذي تجريه سلطة التحقيق (م ٩٢، ١٩٩ إ).

سابعا - حالة العثور على أوراق مختومة أو مغلقة عند تفتش منزل المتهم: ضابط الشرطة إذ يفتش منزل المتهم ويجد به أوراقا مختومة أو مغلقة بأي طريقة أخرى، لا يجوز له أن يفضها وإنما عليه أن يضعها في حرز مغلق، وتربط كلما أمكن ذلك، ويختم عليها ويكتب علي شريط داخل الختم تاريخ المحضر المحرر بضبط تلك الأوراق ويشار إلي الموضوع الذي حصل الضبط من اجله، ولا يجوز فض الأختام الموضوعة إلا بحضور المتهم أو وكيله أو من ضبطت عنده الأوراق أو بعد عودتهم لذلك (مادة ٥٢، ٥٦، ٥٧ إجراءات).

ثامنا - لا يملك ضابط الشرطة أن يأمر الحائز لشيء يري ضبطه أو الإطلاع عليه بتقديمه: بينما تملك الإجراءات سلطة التحقيق (م ٩٩، ١٩٩ إ).

تاسعا - ضابط الشرطة لا يجوز له كقاعدة تحليف الشهود، أو الخبراء اليمين (مادة ٢/٢٩ إجراءات جنائية).

عاشرا - لا يملك ضابط الشرطة أن يضبط الخطابات والرسائل:

وكذلك الجرائد والمطبوعات والطرود. لدي مكاتب البريد، أو البرقيات لدي مكاتب البرق، أو يراقب المحادثات السلكية واللاسلكية، أو يجري تسجيلات لأحاديث دون انتداب صريح له، بإجراء ذلك من جانب النيابة العامة أو قاضي التحقيق، بينما يملك قاضي التحقيق ذلك، وبتملكه النيابة العامة بأمر مسبب من القاضي الجزئي (٩٥، ٢٠٦ إجراءات).

حادي عشر - لا يملك ضابط الشرطة التصرف في الأشياء المضبوطة:

بردها إلي من كانت في حيازته وقت ضبطها، حين لا تكون لازمة لسير الدعوى، أو لا تكون محلا للمصادرة، بينما تملك سلطة التحقيق ذلك. (مادة ١٠١ إجراءات وما بعدها).

فكل هذه القيود يستفاد منها أن إجراء الاستدلال مجرد، مقدمة لإجراء التحقيق، وأن الضبطية القضائية ليس لها أن تتوغل في أعماق القضية الجنائية، مثلما تفعل سلطة التحقيق، لما يخشى من تجاوز وعدوان على الحقوق والحريات، لو ترك هذا التوغل لتلك الضبطية كسلطة تنفيذية، توجد بين يدي عمالها وسائل القوة والسطة من جهة، ولا يتوافر لأفرادها من جهة أخرى ما يلزم لإقامة العدالة من حيده واستقلال عن أي جهة أمرة^(١).

على أنه توجد حالة واحدة فقط يجوز فيها لضابط الشرطة أن يتوغل في عمق القضية تنقيبا عن الدليل، وهي حالة انتداب سلطة التحقيق لضابط الشرطة - كأحد مأموري الضبطية القضائية - للنهوض بعمل أو أكثر، من أعمال التحقيق برمته (مادة ٧٠، ٢٠٠ إجراءات) بشرط ألا يكون هذا العمل استجواب المتهم، ما لم تتوافر حالة يخشى فيها من فوات الوقت (م ٧١ إ).

ب - في نطاق قانون هيئة الشرطة:

تنقضي المادة ١٠٢ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بهيئة الشرطة،

بأنه لا يجوز الالتجاء إلي العنف على الأشخاص، إلا حين يكون الوسيلة

١ - مكرم / مسمى مهنة - رمز نشر القصص - مرجع سابق - ص ٢٧١.

الوحيدة لتحقيق الغرض المشروع ويصدق هذا على استخدام السلاح أولى^(١)
ثالثاً - الأساليب العلاجية:

من الأساليب العلاجية ما نصت عليه المادة ٣٠٢ أ - ج معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٢ من أنه: " يحكم القاضي في الدعوى حسب العقيدة التي تكونت لديه بكامل حريته، ومع ذلك لا يجوز له أن يبني حكمه على أي دليل لم يطرح أمامه في الجلسة، وكل قول يثبت أنه صدر من أحد المتهمين، أو الشهود تحت وطأة الإكراه أو التهديد، يهدر ولا يعول عليه ".
ويستفاد من ذلك أن ضابط الشرطة عليه أن يحرص على قانونية أي عمل يقوم به، وأنه لن يلتفت إلي إجراء خارج عن الإطار القانوني، فالعدالة خير لها تبرئة مئة مذنب من حبس برئ واحد.

والقاضي الذي تنظر الدعوى أمامه ينبغي تطبيق العدالة وإحقاق الحقوق، وهو في سبيل تنفيذ ذلك يستثير بالعقيدة التي تكونت لديه بكامل حريته، ومستندا إلي نص القانون، عليه أن يهدر أي قول يثبت أنه صدر من أطراف الدعوى (سواء إن كان من المتهمين أو الشهود) تحت وطأة الإكراه أو التهديد، فلمصلحة من يقوم ضابط الشرطة بالتجاوز في عمله، ومخالفة الإطار القانوني والشرعية، إذا كان ذلك سوف يطرح جانبا ولن يعول عليه.
رابعاً - أسلوب جزائي مقترح:

ذهب الأستاذ الدكتور/ رمسيس بهنام إلي صياغة أسلوب جزائي، يهدف منه المحافظة على التزام ضابط الشرطة بالقانون، في الأعمال التي يقوم بها سواء في إطار عمل الضبط الإداري أو أعمال الضبط القضائي، وعدم انزلاقه إلى هوة الغرور وإمارة النفس والتعالي في التصرف، وكل ذلك يدفعه إلي مخالفة القانون وأن يشتت بعيدا بأعماله عن الإطار القانوني^(٢).

١- تنص المادة ١٠٢ من القانون ١٠٩ في شأن هيئة الشرطة على: " لرجل الشرطة استعمال القوة بالقدر اللازم لأداء واجبه إذا كانت هي الوسيلة الوحيدة لداء هذا الواجب ".

٢- نكتور/ رمسيس بهنام - المراجع السابق - ص ٢١٤.

وهذا الأسلوب الجزائي المقترح مستمد من جزاء نص عليه قانون العقوبات الإيطالي وقد سماه (الامتناع عن أداء الوظيفة)، ويراد بهذا الامتناع ما يتحقق حين يلتزم مأمور الضبط موقفا سلبيا، من واقعة كان يجب أن يتحرك لها ويتخذ في صدها إجراءات الضبط، فتتص المادة ٣٢٨ من قانون العقوبات الإيطالي على عقاب الموظف العمومي أو المكلف بخدمة عمومية، الذي يرفض أو يغفل بدون حق، أداء عمل من أعمال وظيفته أو خدمته.

ولقد نص قانون العقوبات في المادة ١٢١^(١) على أن: "كل قاضي امتنع عن الحكم أو صدر منه حكم ثبت أنه غير حق وكان ذلك بناء على سبب من الأسباب المذكورة في المادة السابقة^(٢) يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة ١٠٥ مكرر^(٣) وبالغزل". ويدخل في الامتناع عن الوظيفة، الامتناع عن الإبلاغ بجريمة وقعت أثناء تادية الموظف لوظيفته أو بسببها، إذ جعل القانون من هذا الإبلاغ واجبا بحكم المادة ٢٦ من قانون الإجراءات الجنائية دون أن يقرر للإخلال به عقابا^(٤).

١- استبدلت بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٧٥ - الوقائع المصرية - العدد ٣٩ مكرر بتاريخ ١٩٧٥/٥/١٩.

٢- المادة ١٢٠ عقوبات وتنص علي أن: "كل موظف توسط لدي قاضي لصالح احد الخصوم او اصرارا به سواء بطريق الأمر أو الطلب أو الرجاء أو التوصية يعاقب بالحبس مدة لا تزيد علي ستة اشهر أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنية".

(معدلة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٢ - الجريدة الرسمية - العدد ١٦ - بتاريخ ١٩٨٢/٤/٢٢).

٣- المادة ١٠٥ مكرر تنص علي أن: "كل موظف عمومي قام بعمل من أعمال وظيفته أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته أو اخل بواجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة يعاقب بالسجن وبغرامة لا تقل عن مائتي جنية ولا تزيد علي خمسمائة جنية" (مضافة بالقانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٣ - الوقائع المصرية - العدد ١٦ مكرر - بتاريخ ١٩٥٣/٢/١٩).

(٥) المادة ٢٦ إجراءات جنائية تنص علي أنه: "يجب علي كل من علم الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء تأديته بوقوع جريمة من الجرائم التي يجوز للنياية العامة رفع شكاوي عنها، عدم شكوي أو طلب أن يبلغ عنها فوراً للنياية العامة أو اقرب مأمور من مأموري انضبط القضائي".

وبذلك فإن أسلوب الجزاء المقترح هو تطبيق نص المادة ١٢١ عقوبات على ضابط الشرطة، فكما أن امتناع القاضي عن الحكم يعد جريمة يعاقب عليها القانون، فإن منطق العقاب في جريمة الامتناع هنا، أن يتقرر العقاب على ميسك الامتناع عن الضبط من جانب ضابط الشرطة كأحد مأموري الضبط القضائي. كذلك فإنه يدخل في نطاق الامتناع عن القيام بعمل الوظيفة، امتناع ضابط الشرطة عن الإبلاغ عن جريمة، وقعت أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها، فهذا يخالف ضابط الشرطة القانون الذي من المفروض أن يعمل على احترامه، وتنفيذه في جانب المواطنين.

وعلى الرغم من أن القانون لم يقرر للإخلال الوارد في نص المادة ٢٦ إجراءات جنائية ثمة عقوبة، إلا أنه في نطاق القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بهيئة الشرطة قد وردت نصوص، يمكن الاستناد إليها في هذا الأسلوب الجزائي المقترح، وذلك مثل:

- نص المادة (٣): "..... وتنفيذ ما تفرضه عليه القوانين واللوائح من واجبات".
- وأيضا نص المادة (٤٧): "كل ضابط يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا القانون....، يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء".

المطلب الثاني

في نطاق قانون هيئة الشرطة

[نظام التأديب لضابط الشرطة]

تمهيد:

إن النظام التأديبي السليم لا يكتفي بمجرد التأكد من قيام المخالفة التأديبية لعقاب مرتكبها، وإنما يتعدى ذلك إلى بحث الأسباب التي جعلت ارتكاب المخالفة أمراً ممكناً، فقد يكون ذلك راجعاً إلى سوء تنظيم المرفق الذي يعمل فيه الموظف [المخالف]، أو إلى غموض في الاختصاصات، أو إلى نقص في التدريب بحيث يؤدي الموظف عمله وهو لا يدري حدود هذا العمل وما يضيفه عليه من حقوق وما يفرضه عليه من التزامات، وقد يكون مرجع الخطأ [المخالفة] إلى كثرة العمل، أو ارتباك الظروف الاجتماعية أو العائلية أو النفسية للموظف.

وفي ظل النظم الاجتماعية المعاصرة التي تعمل على تيسير رحلة الحياة لمواطنيها وكفالة الأمن والطمأنينة لهم، فإنه قد ظهرت اعتبارات حديثة في النظم التأديبية، وبدأت قائمة العقوبات التأديبية تتغير فاختلفت عقوبات وظهرت عقوبات جديدة، وأخذت الاعتبارات الإنسانية تترك بصماتها الواضحة، خاصة في كيفية تنفيذ العقوبات التأديبية وإجراءات تنفيذ المحاكمات التأديبية.

والخطأ التأديبي الذي قد يرتكبه الضابط، هو كل تصرف يصدر عنه أثناء أداءه الوظيفة أو خارجها، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب عن إرادة أئمة، ويفترض التأديب دائماً خطأ — أيا كان نوعه — ويلزم أن يكون الضابط قد ارتكب الخطأ فعلاً، أما مجرد اتجاه النية إلى ارتكاب الخطأ فلا يكفي لتوقيع الجزاء على الضابط المخالف^(١).

١- لواء/ احمد فؤاد كامل- تقرير الدليل المؤدى للذنب الإداري - مرجع سابق - ص ١٨ -

الفرع الأول

ماهية السلطة التأديبية

السلطة التأديبية هي المختصة بإصدار القرار التأديبي، الذي قد يكون بالإدانة أو بالحفظ أو بالبراءة، ومتى كان القرار التأديبي بالإدانة كان مضمونه جزاء تأديبي معين، يوقع على الضابط الذي تثبت إدانته ومن خلال الوظيفة العقابية للسلطة التأديبية، والتي تتضمن التكليف القانوني للخطأ التأديبي، وتقرير الجزاء التأديبي المشروع والملائم قانوناً الموقع بمناسبته، ويحقق الغاية التي يهدف إليها القانون التأديبي، والمتبصرة في ضمان حسن سير وانتظام العمل في مرفق الأمن.

= ويراجع بشأن التأديب في الوظيفة العامة: الأستاذ الدكتور/ سليمان محمد الطماوي - الجريمة التأديبية - القاهرة - دار الثقافة العربية - سنة ١٩٧٥، وأيضاً مؤلفه - القرارات الإدارية - دار الفكر العربي - الطبعة الخامسة - سنة ١٩٨٤، دكتور/ محمد انس جعفر - الموظف العام - القاهرة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٨٦، دكتور/ عبد الفتاح حسن - التأديب في الوظيفة العامة - دار النهضة العربية - سنة ١٩٦٤، الأستاذ/ احمد محمد حلمي - مدنى قضاء التأديب - القاهرة - دار الفكر الحديث - سنة ١٩٦٠، دكتور/ ماهر عبد الهادي - الشرعية الإجرائية في التأديب (أصول القوانين) - الطبعة الثانية - القاهرة - بدون ناشر - سنة ١٩٨٦، المستشار/ سمير يوسف البهي - قواعد المسؤولية التأديبية - القاهرة - دار الكتب القانونية - سنة ٢٠٠٢، لواء/ محمد ماجد بالقوت - شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ٢٠٠٦.

= ويراجع بشأن التأديب، في هيئة الشرطة: لواء/ محمد ماجد بالقوت - التحقيق في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة) - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ٢٠٠٢، وأيضاً مؤلفه شرح الإجراءات التأديبية - الإسكندرية - منشأة المعارف - سنة ٢٠٠٤، لواء/ عاطف فؤاد صحرصاح - الوجيز في تأديب أعضاء هيئة الشرطة - القاهرة - دار منصور للطباعة - سنة ٢٠٠٠، لواء/ جمال الدين سالم حجازي - تأديب أعضاء هيئة الشرطة - القاهرة - دار الحكم للطباعة - سنة ١٩٨٨.

* ويراجع بالفرنسية بشأن التأديب:

-Serge Salou: Delinquance et repression disciplinaires dans La fonction publique. These L.G.D.J. Paris. 1969

-Alain Planty Traite pratique de La fonction publique. Tom1. Paris. 1971

أولاً - المقصود بالسلطة التأديبية وتحديد اختصاصها:

يقصد بالسلطة التأديبية، الجهة الإدارية المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي توقيع العقوبات المنطوية على الحرمان من التمتع من بعض أو كل المزايا الوظيفية، بصورة مؤقتة أو نهائية، وذلك في ضوء الشروط والأوضاع المحدد قانوناً في حالة ثبوت ارتكاب أخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها.

وتكون ممارسة السلطة التأديبية لاختصاصها من خلال الدعوى التأديبية^(*)، وفي نطاق مراحل معينة نص عليها القانون، حتى لا تكون السلطة التأديبية أداة للقمع بالنسبة لأفراد الإدارة أو الهيئة.

* تحديد الاختصاص التأديبي:

الاختصاص في مجال القرارات الإدارية هو سلطة إصدارها، وحتى يكون القرار الإداري سليماً ومراعياً قواعد الاختصاص يجب أن يصدر عن موظف له سلطة إصداره، ويتحدد الاختصاص إما بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والصورة الأولى هي الأصل إذ أن القاعدة في تحديد الاختصاص أنه عمل المشرع الذي يحدد اختصاص الموظف أو الهيئة صراحة، أما الصورة الثانية فتتمثل في ممارسة الموظف سلطة إصدار القرار^(١)، بطريق

(*) الدعوى التأديبية: هي دعوى تملكها هيئة على أحد الأفراد المنتسبين إليها إذا ارتكب فعلاً بطوي على إخلال بنظمها، فإذا كان ما وقع من هذا الفرد جريمة، وكانت الجريمة تنطوي من حيث هي فعل على إخلال بنظم الهيئة وبالواجبات المفروضة على الأفراد المنتسبين إليها (خطأ تأديبي) كان لهذه الهيئة - استقلالاً عن الدعوى الجنائية - أن ترفع الدعوى التأديبية لمجاراته إدارياً عما وقع منه في حقها مخالف لنظمها. والدعوى التأديبية لا ترفع إلا بناء على طلب الهيئة التي ينسب إليها الفرد المقامة عليه، كما أنها لا تنتظر بمعرفة جهات القضاء، وإنما يتولى نظرها مجلس خاص يشكل على النحو الذي تبينه نظم الهيئة، كما أن الجزاء التأديبي الذي توقعه تلك الهيئة يختلف تماماً عن الجزاء الجنائي وعن الجزاء المدني. (دكتور/ محمد زكى أبو عامر - الإجراءات الجنائية - مرجع سابق - ص ١٠١).

١- لواء/ محمد ماحد ياقوت - السلطات التأديبية في هيئة للشرطة - مجلة الأمن العام - العدد

١٥٠ - ص ٥٨.

التفويض أو الحلول أو الإنابة. وإذا كانت القاعدة أنه لا اختصاص إلا بنص وهو الأصل العام، فهو ألزم ما يكون في المجال التأديبي بصفة خاصة، ولهذا فإن إنشاء السلطات التأديبية وتحديد ولايتها من عمل المشرع وحده أو بناء على تفويض منه، فلا يجوز للجهة الإدارية أن تنشئ سلطة أو جهة تأديبية لم ينص عليها المشرع أو يخولها الحق في إنشائها^(١).

وطالما أن تحديد الاختصاص التأديبي من عمل المشرع فهو من النظام العام ويترتب على ذلك، أنه ليس للسلطة التأديبية النزول عن اختصاصها وذلك ما لم يوحد نص تشريعي يجيز لها ذلك^(٢).

* الأثر المترتب على مخالفة الاختصاص التأديبي:

إذا فقد القرار الإداري أحد أركانه الأساسية، فإنه يعتبر معيباً بخلل جسيم ينزل به إلى حد الانعدام، والاتفاق منعقد على أن صدور القرار الإداري من جهة غير منوط بها إصداره قانوناً، يعيبه بعيب جسيم ينحدر به إلى حد العدم^(٣).

ثانياً - الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على ضابط الشرطة:

نظم القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة قواعد تأديب أعضاء هيئة الشرطة، واختصت المادة (٤٨) من القانون ببيان الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على ضابط الشرطة وهي على سبيل الحصر:

- الإنذار.

- الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين في السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً، بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً، وتحسب مدة الخصم بالنسبة

١ - فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع في ١٩٥١/١/٢٥ - ص ٦ - ص ١٦١.

٢ - حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٨/١٤٧٢ ق- في ١٩٦٥/١٢/١٨ - ص ١١ - ص ١٦١.

٣ - حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ١٢/١٣٦٥ ق- في ١٩٦٩/١١/٢٩ مجموعة المبادئ القانونية في ١٥٠ سنة - ص ٢٠٤٧.

لاستحقاق المرتب الأساسي وحده.

- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة اشهر.
- الحرمان من العلاوة.
- الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة اشهر، ويشمل المرتب ما يلحقه من بدلات ثابتة.
- العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش، أو المكافأة في حدود الربع.

وقد تضمنت المادة (٦٧) من قانون هيئة الشرطة نوعاً آخر من الجزاءات التأديبية، التي توقع على ضابط الشرطة وهو الإحالة إلى الاحتياط، حيث نصت على أن : "لوزير الداخلية بعد اخذ رأى المجلس الأعلى لهيئة الشرطة أن يحيل الضباط — عدا المعيّنين في وظائفهم بقرار من رئيس الجمهورية — إلى الاحتياط وذلك إذا ثبت ضرورة ذلك لأسباب جدية تتعلق بالصالح العام، ولا يسرى ذلك على الضباط من رتبة لواء ".

ثالثاً — السلطة المختصة تأديبياً:

• أ — المقصود بالسلطة التأديبية:

السلطة التأديبية (Le Pouvoir disciplinaire)، اصطلاح يعبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية، وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانوناً في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها^(١).

1- voir aussi en ce sens:

- Alin Planty: Traite Pratique de La fonction Publique. Tome I Paris 1971, P 180.
- Decocq (André). Montreuil (Jean) et Buisson (Jacques) Le droit de La Police. Litec. Paris. 1991. No 1141. P 539

فهي سلطة توقيع العقوبة بسبب خطأ ثابت من جانب الموظف^(١).

• ب - مشروعية السلطة التأديبية:

ويحكم السلطة التأديبية مبدأ الشرعية، بمعنى أنه لا يملك الحق في تطبيق أي عقوبة من العقوبات المنصوص عليها قانوناً إلا الجهة التي خصها المشرع بذلك، ولا يجوز لها التفويض في التأديب إلا إذا كان منصوباً عليه قانوناً^(٢). والأصل العام في الاختصاص التأديبي هو عدم جواز القياس في تحديد الاختصاص بالتأديب، كما أن من يملك التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة ممن هم دونه، لا يجوز له أن يشدد العقوبة إلا استناداً إلى نص تشريعي^(٣).

• ت - أساس السلطة التأديبية:

يحدد أساس سلطة التأديب بنوع العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مرت بمراحل متتالية، وقيلت بشأنها نظريات متعددة، والاتجاه السائد هو اتجاه النظريات التنظيمية، وخلصتها أن أحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات، مستمدة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة لها^(٤).

١- لواء/ محمد ماجد ياقوت - الإجراءات والضمانات في التأديب - مرجع سابق - ص ٢٠٠.

٢- دكتور/ سليمان محمد الطماوي - قضاء التأديب - القاهرة - دار الفكر العربي - ط ٤ - سنة ١٩٩٥ - ٤٣٢.

- ويضيف أستاذنا الدكتور: ولا يمكن أن يحل محل السلطة المختصة بالتأديب إلا من عينه المشرع، وإذا كانت هذه الأحكام مجرد تطبيق للقواعد العامة، فإن القضاء يعملها بصرامة في هذا المجال، وينبج الى تفسير الضيق بالنظر إلى الطبيعة العقابية للتأديب، وذلك أن تحديد الاختصاص التأديبي أمر يتعلق بالنظام العام.

٣- مستشار/ عبد الوهاب البنداري - الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية - مرجع سابق - ص ٥٧.

٤- لواء/ محمد ماجد ياقوت - النظرية العامة للقانون التأديبي - مرجع سابق - ص ٣٥٠.
والاتجاه الأول في هذا الشأن هو النظريات التعاقدية: وتقوم على أساس أن العلاقة التي تربط الموظف العام بالدولة هي علاقة تعاقدية، فينبغي لكل من الطرفين مراعاتها، ومن ثم فالأخطاء =

وتفسير ذلك: أن الموظف العام (ضابط الشرطة في دراستنا) في مركز تنظيمي ولائحي، وقرارات تعيينه لا تنشئ له مركزاً ذاتياً خاصاً، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين واللوائح، وسابق على قرار التعيين، بذلك فإن الوظيفة لم تنشئ الموظف، بل على العكس وجد الموظف للوظيفة نفسها، فهو ملزم بالقيام بما يتطلبه هذا المركز الوظيفي، وإن أي تصرف يتنافى مع مصلحة المرفق العام يعرضه للجزاء التأديبي من الجهة المختصة بذلك، طبقاً لما تحدده القوانين واللوائح^(*).

ولقد اعتنق كل من الفقه والقضاء والتشريع التأديبي في ظل المرحلة الراهنة النظرية التنظيمية، فعلاقة الموظف بالسلطة العامة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، وبحيث يعتبر مركز الموظف من هذه الناحية مركزاً قانونياً عاماً، يجوز للإدارة تعديله أو تقييده في أي وقت تشاء وفقاً لمقتضيات الصالح العام^(١).

= الوظيفية تعتبر اختلافاً بالتزام عقدي يسمح للطرف الآخر بممارسة حق العقاب التأديبي. وبالرغم من الاعتبارات التي قسمتها كل نظرية من النظريات التعاقدية، فقد هجرها الفقهاء لغموضها ولأنها غير واقعية. راجع في هذا الشأن. دكتور / مليكة الصروخ - مرجع سابق - ص ٣٩، دكتور / محمد جونت الملط - مرجع سابق - ص ٣٨، دكتور / محمد عصفور - مرجع سابق - ص ٢٢.

- voir aussi en sens:

Serge Salou: op.cit. P.15 et s.

Alain Planty: op.cit. p.14.

(*) النظريات التي تدخل في هذا الاتجاه هي: نظرية المؤسسة، ونظرية السلطة الرئاسية، ونظرية الدولة، وهذه النظريات اختلفت في تحديد أساس سلطة التأديب، إلا أن الهدف الذي تسعى إليه واحداً. لواء / محمد ماجد ياقوت - مرجع سابق - ص ٣٥١.

١- دكتور / ملكية الصروخ - مرجع سابق - ص ٤١ وما بعدها، دكتور / عمرو فؤاد بركات - السلطة التأديبية (دراسة مقارنة) رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة عين شمس - سنة ١٩٧٩ - ص ٥٢ وما بعدها.

- voir aussi en ce sens :

Paul Duez et Guy Debeyere: Traite de droit administratif, Paris, 1952, P 6

Roger Cegoire : La fonction Publique, Paris, 1954, P 208

Alain Planty : op.cit.p 484

ث - السلطة التأديبية في هيئة الشرطة:

نصت المادة ٤٩ من قانون هيئة الشرطة على أنه: " للوزير ولمساعد الوزير المختص ولرئيس المصلحة ومن في حكمه أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد عقوبة الإنذار وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً. وللوزير ولمساعد الوزير المختص مجازاة الضابط من رتبة عميد بعقوبة الإنذار.

وللوزير أو من يفوضه من مساعدي أول الوزير^(١) تعديل العقوبة بتشديدها أو بخفضها أو إلغاء العقوبة مع حفظ الموضوع أو مع إحالة الضابط إلى مجلس التأديب، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع العقوبة من مساعد الوزير أو رئيس المصلحة ومن في حكمه ".

يتضح من هذا النص أن المشرع حدد السلطة الرئاسية المخول لها الاختصاص التأديبي بالنسبة لضباط الشرطة، وهذه السلطة تتمثل في:

١- وزير الداخلية وله اختصاصان تأديبيان هما:

❖ اختصاص تأديبي مبدئياً: يحق له بموجبه أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد وعلى الضباط من رتبة عميد، الجزاءات السابق ذكرها بنص المادة ٤٩.

❖ اختصاص تأديبي تعقيبي: والغاية التي رعى إليها المشرع من تخويل الوزير هذا الاختصاص، بأنه سلطة تعقيبية على القرارات الصادرة من مرعوسيه ذوى الاختصاص التأديبي، هي تمكينه من أعمال رقابته، وإشرافه على القرارات التأديبية التي تصدر منهم، بوصفه سلطة رئاسية أعلى، وذلك لتدارك ما يشوب هذه القرارات من أخطاء أو سوء تقدير^(٢).

١- استبدلت الفقرة الثالثة رقم ٢٠ لسنة ١٩٩٨م.

٢- لواء/ محمد ماجد بفتوت - السلطات التأديبية في هيئة الشرطة - مرجع سابق - ص ٥٩.

٢- مساعد الوزير المختص:

الاختصاص التأديبي لمساعد الوزير المختص مستمد مباشرة من القانون، ومن ثم فهو لا يحتاج لممارسة اختصاصه إلى تفويض أو قرار من الوزير، وإنما يباشره تلقائياً بحكم القانون وبصريح نصه، وهو إذ يباشر هذا الاختصاص فهو يباشره بالأصالة عن نفسه لا بالإتابة عن الوزير.

كما أن لمساعد الوزير المختص أن يحيل الضابط إلى المحكمة التأديبية، كما نصت المادة ٥٨ من قانون هيئة الشرطة على ذلك^(١).

٣- رئيس المصلحة أو من في حكمه:

ويقصد به الرئيس الإداري الذي يرأس القمة في المصلحة، وهو المسئول عن سير العمل فيها أمام وزير الداخلية، ويكون من ضباط الشرطة ويصدر بشأن تعيينه لشغل هذه الوظيفة قرار من رئيس الجمهورية، ويعتبر في حكم رئيس المصلحة ويمارس كافة اختصاصاته مديرو الإدارات العامة ومديرو الأمن بالمحافظات ومديرو الكليات ومركز البحوث أكاديمية الشرطة^(٢). ويملك رئيس المصلحة بمقتضى السلطة التأديبية المقررة له قانوناً، أن يوقع على الضباط حتى رتبة عقيد عقوبة الإنذار، وعقوبة الخصم من المرتب كما ورد بنص المادة ٤٩.

الفرع الثاني

مجالس التأديب^(٣) واختصاصها التأديبي

نصت المادة ٥٧ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ٧١ على أنه:

" يتولى محاكمة الضباط عدا من هم في رتبة اللواء مجلس يشكل من اثنين

١- نصت المادة ٥٨ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على أنه: "يصدر قرار الإحالة إلى المحاكمة التأديبية من الوزير أو مساعد الوزير ويتضمن بياناً بالتهمة المنسوبة إلى الضابط.....".

٢ انظر المادة ٨ من القانون ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة، وقد استبدلت الفقرتين الأولى والثانية بالقانون ٢١٨ لسنة ١٩٩١.

(٣) هي وسيلة جهة الإدارة للمساءلة عما ينسب للضباط من مخالفات إدارية، قد تستوجب استظهار الحقيقة فيها، سواء كان ذلك بالبراءة أم الإدانة والمجازاة وفقاً للضوابط المقررة قانوناً.

من بين رؤساء المصالح ومن في حكمهم يختارهم وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة، ومن مستشار مساعد من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة، ويرأس المجلس أقدم رؤساء المصالح رتبة..... ويمثل الادعاء أمام المجلس عضو من الإدارة العامة للتفتيش".

• كما نصت المادة ٦١ من ذات القانون على أنه: "يشكل مجلس التأديب الاستئنافي برئاسة مساعد أول وزير الداخلية وعضوية مستشار الدولة لوزارة الداخلية والمحامي العام.... ويمثل الادعاء أمام المجلس مدير الإدارة العامة للتفتيش".

- بينما أوضحت المادة ٦٢ أنه: "يكون محاكمة الضباط من رتبة لواء فيما فوقها أمام المجلس التأديبي الأعلى، ويشكل على الوجه الآتي:
 - رئيس محكمة استئناف القاهرة (رئيساً). وعضوية كل من:
 - النائب العام. - احد مساعدي وزير الداخلية (يختاره وزير الداخلية).
 - مستشار الدولة لوزارة الداخلية.
 - مندوب يختاره المجلس الأعلى للشرطة من بين أعضائه.
 - ويمثل الادعاء أمام المجلس مدير الإدارة العامة للتفتيش".

[أولاً] بيان مجلس التأديب:

ومن النصوص السابقة يتضح أن مجالس التأديب المختصة بالمحاكمات التأديبية لضباط الشرطة هي ثلاثة مجالس، اختصاصها التأديبي كما يلي:

أولاً - مجلس التأديب الابتدائي:

يختص بمحاكمة ضباط الشرطة عدا من هم في رتبة اللواء، ويصدر قرار إحالة الضباط إلى هذا المجلس من الوزير أو مساعد الوزير، ويشكل هذا المجلس بالهيئة التي نصت عليها المادة ٥٧ من قانون ١٠٩ لسنة ٧١. ويصدر قرار تشكيل المجلس قبل أول أكتوبر من كل سنة، ويتضمن اختيار عضوين احتياطيين. والمجلس له أن يقضى بالبراءة أو يوقع أيًا من

العقوبات التأديبية، المنصوص عليها في المادة ٤٨ من قانون ١٠٩ لسنة ٧١، وإذا قضى المجلس بعزل الضابط من الخدمة، أُعتبر بمجرد صدور القرار وإلى أن يصبح نهائياً موقوفاً عن العمل، ويصرف له نصف راتبه^(١).

ثانياً - مجلس التأديب الاستثنائي:

يختص بنظر الطعون التي ترفع إليه بخصوص القرارات الصادرة من مجلس التأديب الابتدائي، وهذه الطعون تكون مرفوعة من وزارة الداخلية أو الضباط. على أنه يجب التفرقة بين حالتين أثناء نظر هذه الطعون^(٢):

- الحالة الأولى: أن يكون الاستئناف مرفوعاً من الضابط وحده. ففي هذه الحالة لا يجوز للمجلس تشديد العقوبة الموقعة على الضابط.
- الحالة الثانية: أن يكون الاستئناف مرفوعاً من الوزارة، أو مرفوعاً من الوزارة ومن الضابط الموقع عليه القرار. فإن المجلس له أن يقضى بما يراه، فله أن يقضى بالبراءة، وله إذا قضى بالإدانة أن يوقع ذات العقوبة أو عقوبة أخرى أقل أو أشد.

ولوزير الداخلية أن يستأنف قرار مجلس التأديب الابتدائي، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ صدوره، وذلك بقرار منه بناءً على طلب الإدارة العامة للتفتيش والرقابة.

وللضابط حق الاستئناف من قرار مجلس التأديب الابتدائي، بتقرير يقدمه إلى مساعد الوزير المختص خلال ثلاثين يوماً، من تاريخ إعلانه بالقرار مسبباً، وعليه إبلاغ هذا القرار إلى مجلس التأديب الاستثنائي خلال خمسة عشر يوماً، وتتشكل هيئة المجلس كما ورد بنص م ٦٠ قانون هيئة الشرطة.

ثالثاً - مجلس التأديب الأعلى:

ويختص بمحاكمة الضباط من رتبة لواء فما فوقها. والعقوبات التي يجوز

١- نص المادة ٦٠ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ٧١.

٢- لواء/ احمد فؤاد كامل - المحاكمة التأديبية- مجلة الأمن العام - العدد ٩٩ - أكتوبر ١٩٨٢

- ص ٢٥، عميد نكتور/ علي أمير سليم - مرجع سابق - ص ٣٦٧.

لمجلس التأديب الأعلى أن يوقعها: - التنبيه.

- اللوم.

- الإحالة إلى المعاش.

- العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش في حدود الربع.

وتكون الإحالة إلى هذا المجلس، بقرار من وزير الداخلية.

هذا بالنسبة للسلطة التأديبية المختصة بإصدار عقوبات تأديبية لضباط الشرطة العاملين في نطاق وزارة الداخلية. فما هو الوضع بالنسبة للسلطة التأديبية المختصة بالنسبة للضباط المنتدب أو المعار؟

أجابت المادة ٥١ من قانون هيئة الشرطة على ذلك بصريح نصها على أنه: " عند ندب الضابط للقيام بعمل وظيفة أخرى داخل الوزارة تكون السلطة التأديبية هي الجهة التي ندب للعمل بها. أما إذا ندب أو أعير للعمل خارج الوزارة فتختص سلطات التأديب في وزارة الداخلية بتأديبه إذا كان ما وقع منه في الجهة المنتدب أو المعار إليها بخل إحكام هذا القانون أو بكرامة هيئة الشرطة واعتبارها. ويعتبر الضابط في هذه الحالة ملحقاً بأخر جهة كان يعمل بها في الوزارة قبل الندب أو الإعارة".

ومما سبق يتضح أن اختصاص مجالس التأديب اختصاصاً تأديبياً خالصاً، لذلك لا تعرف هذه المجالس مثيلاً للدعاء بالحق المدني أمام محاكم الجنائية ولا يجوز للضابط أن يطالب أمامها بالتعويض مما يكون قد أصابه من ضرر مادي أو معنوي، بسبب ما نسب إليه في قرار الإحالة. كما لا يجوز لهذه المجالس أن تحكم على الضابط المخالف، بالتعويض المادي لصالح الغير، أو برد ما استولى عليه من أموال الدولة، بغير وجه حق^(٥).

(٥) إن الراد الموظف بسناد مبالغ مقال عهنته وتحصيله منه طريق الخصم من راتبه - مع معارضته في ذلك - هو فصل في منازعة مدنية مما يدخل في اختصاص الجهات القضائية وبحر ح ولاه السلطات التأديبية التي لا تملك سوى توقع الجزاءات التأديبية. (حكم محكمة نعاء مشرق في ١٢/٢/١٩٥٦ - ١٠/٢٠٥/٢١٦).

* الإطار القانوني لمجالس التأديب المختصة في هيئة الشرطة:

إن مجالس تأديب ضباط الشرطة المنوه عنها فيما سلف، والمنصوص عليها في القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة، هي إحدى صور نظام التأديب الإداري في النسخ التشريعي المصري، تسرى عليها كافة القواعد والمبادئ المتفق عليها فقهاً وقضاءً، وتخضع للنصوص التشريعية الخاصة بها، وتتقيد في هذا الصدد بمبادئ المحكمة الإدارية العليا^(١). ويلاحظ أن كافة القواعد المتعلقة باختصاص مجالس التأديب تتعلق بالنظام العام، فيجوز الدفع بها في أية حالة تكون عليها الدعوى.

[ثانياً] الإجراءات التأديبية:

• أ - ماهية الإجراءات التأديبية:

الإجراءات التأديبية هي الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها، للتحقيق من ارتكاب الموظف للخطأ المنسوب إليه، تمهيداً لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه^(٢). كما أنها تعني أيضاً مجموعة القواعد التي تحكم الدعوى التأديبية من حيث إجراءات مباشرتها منذ لحظة وقوع المخالفة التأديبية حتى الحكم فيها، وكذلك الحقوق والواجبات والروابط القانونية الناشئة عن تلك الإجراءات^(٣). وتعرف كذلك بأنها مجموعة القواعد القانونية التي تنظم التحقيق في وقوع المخالفة التأديبية، ونسبتها إلى فاعلها، وعرضها على صاحب الولاية التأديبية للفصل فيها بقرار إداري أو حكم قضائي^(٤).

١- حكمت المحكمة الإدارية العليا (الدائرة المستحدثة بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ٨٤) في الطلب رقم ٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٨٥/١٢/١٥ باختصاص المحكمة الإدارية العليا بنظر الطعون في قرارات مجالس التأديب التي لا تخضع للتصديق من جهات إدارية، مبداه بذلك ما كان قد أثاره حكم سابق للمحكمة الإدارية العليا من طعن ٣٧٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٣/١١/٢١.

٢- دكتور/ سليمان محمد الطماوي - قضاء التأديب - مرجع سابق - ص ٥٣٩.

٣- دكتور/ محمد فتوح عثمان - مدخل الإجراءات والمحاكمات التأديبية - بحث بمجلة العلوم الإدارية - ص ٢٦ - العدد ١ - يونيو ١٩٩٤ - ص ٣٨.

٤- لواء/ محمد ماجد باقوت - النظرية العامة للقانون التأديبي - مرجع سابق - ص ٣٤٢.

• ب - تحديد موضوعات إجراءات التأديب:

موضوعات الإجراءات التأديبية، تتحدد بناء على تعريفها في جوانب^(١):

* **الدعوى التأديبية:** وهى التي تهدف إلى إثبات وقوع المخالفة التأديبية، وتحديد المسئول عنها، والفصل في حق الهيئة - الإدارة - في العقاب بحكم، أو قرار نهائي (غير قابل للطعن).

* **إجراءات تنفيذ العقوبة التأديبية:** وهى الخطوات التي يتعين إتباعها، لتنفيذ حق الهيئة - جهة الإدارة - في العقاب، وفقاً لما قرره وحدده الحكم أو القرار في الدعوى التأديبية.

• ج - الغاية من إجراءات التأديب:

ترمى القواعد المنظمة للإجراءات التأديبية إلى الوصول إلى الحقيقة، والإدارة - أو بمعنى أدق السلطة الإدارية - وهى تتشد الحقيقة، لا ترغب في إفلات ضابط شرطة مخطئ من العقاب، ولا تقبل الحكم ظمناً على برئ.

• د - الإجراءات التأديبية المتبعة عند تأديب ضابط الشرطة:

* يتضمن قرار الإحالة إلى المحاكمة التأديبية بياناً التهم المنسوبة إلى الضابط، وبعد أن يحدد رئيس المجلس موعد جلسة المحاكمة يخطر الضابط بقرار الإحالة ويتاريخ الجلسة، بكتاب موصى عليه يعلم الوصول أو عن طريق رياسته، مع توقيعه على الإخطار بالعلم، وذلك قبل التاريخ المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوماً على الأقل، كما يتعين أخطار مدير الإدارة العامة للتفتيش والرقابة في نفس الميعاد^(٢).

* للضابط المحال إلى مجلس التأديب اتخاذ الآتي:

- أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها.
- وأن يأخذ صورة من هذه التحقيقات، وله أن يطلب ضم التقارير السنوية السرية عن كفايته، أو أية أوراق أخرى إلى ملف الدعوى التأديبية.

١ - المرجع نفسه.

٢ - لواء / احمد فؤاد كامل - مرجع سبق - ص ٢٤.

- وله كذلك أن يحضر جلسات المحاكمة، وأن يقدم دفاعاً شفهياً أو كتابةً وأن يوكل محامياً عنه، ويجوز له أن يختار من بين ضباط الشرطة من يتولى الدفاع عنه^(*).

* إذا قام بأحد أعضاء مجالس التأديب سبب من أسباب التنحي: المنصوص عليها في قانون المرافعات، وجب عليه التنحي عن نظر الدعوى، وللضابط المحال إلى المحاكمة طلب تنحيته، ومن قام به مانع من أعضاء هذه المجالس اختارت الجهة التابع لها أو التي اختارته بدلاً منه.

* وإذا تخلف الضابط المحال للمحكمة: كلية فلم يحضر شخصياً، ولم يوكل من يحضر عنه، كان للمحكمة أن تمضي في إجراءات المحاكمة وأن تحكم عليه غيابياً.

* لمجلس التأديب أن يأمر باستيفاء التحقيق: وله أن يعهد بذلك إلى أحد أعضائه^(١)، ولا جدال في أن لمجالس التأديب الاستعانة بأراء الخبراء، وأن انتدابهم أمام هذه المجالس لمهمة خاصة يعتبر من إجراءات التحقيق، وليس في ما يمنع من الاستعانة برأي جهة متخصصة أي مخالفة للقواعد، التي تنظم تأديب العاملين أو محاكمتهم وذلك للكشف عن الحقيقة والوصول إلى الصواب. (حكم الإدارية العليا في القضية ١٤٥٦-٨-١٩٦٧/١/٢٣).

ومما تجدر الإشارة إليه أن القانون العام للإجراءات أمام المحاكم التأديبية ليس قانون المرافعات، ولكن قانون الإجراءات الجنائية وأنه يجب الرجوع إليه في كل ما لم يرد به نص، وبما لا يتعارض - بداهة - مع طبيعة النظام التأديبي، شأن قانون الإجراءات في ذلك شأن قانون المرافعات بالنسبة إلى جهة القضاء الإداري.

(*) حكم بأن حضور المتهم أمام المحكمة التأديبية، وتأجيل القضية في مواجهته وتخلفه عن الحضور بالجلسات التالية - التي يعتبر حكماً أنه عالم بمواعيدها - بأنه لا يقلل منه الاحتجاج بعدم سماع دفاعه مادام كان ذلك ميسراً له ومتاحاً ولم يفعل، وبالتالي تكون المحاكمة قد تمت صحيحة وفق القانون. (حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٧-٩-١٩٦١/٣/٢٢).

١- راجع المواد ٥٨-٥٩-٦٠-٦١-٦٣ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١.

الباب الثالث

الدراسة التطبيقية والإحصائية لشخصية ضابط الشرطة

تمهيد وتقسيم:

يتناول البحث الدراسة التطبيقية والإحصائية وهي مكملة لجوانب الدراسة العلمية في شقها القانوني والنفسى، فهي استكمال للتعلم في مجموعة السمات المأمولة لشخصية ضابط الشرطة، لاستجلاء هذه السمات بقدرها الفعلي والحقيقي لدى الشخصية محل الدراسة، وأيضاً هي معبر عملي عن قدر الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، وأخيراً تتناول الدراسة التأديب كأحد الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة وذلك من خلال بيانات إحصائية.

وتتناول الدراسة التطبيقية في الجزء الأول صحيفة استبيان تشمل مجموعة من الأسئلة، تم إعدادها لبيان السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، وقد انحصرت الدراسة الميدانية على ضباط الشرطة دون غيرهم (مجتمع البحث) للوقوف على هذه السمات. وهى بالتاكيد سمات تتمتع بها شخصية ضابط الشرطة واقعياً، ولكن الدراسة تبحث عن قدر قناعة الضباط بهذه السمات والخصائص، وأثرها في تميز شخصية الضابط في جانبها النفسى والأخلاقي والوظيفي، تميز ينعكس بالإيجاب ليزيد من تفعيل مستوى أداء الضابط الأمنى. وتتناول صحيفة الاستبيان في الجزء الثانى من الدراسة الميدانية مجموعة من الأسئلة، تستعرض الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة، ومدى تأثير هذه الضغوط على الشخصية، وذلك من خلال وجهة نظر الضباط.

ثم تتناول الدراسة الإحصائية - التي تقوم على المنهج الإحصائي^(*) الذي يعتمد على جمع بيانات كمية أو رقمية، عن العلاقة بين المتغيرات وتبويبها واستخلاص النتائج منها بوسائل متعددة مثل الارتباط وتحليل التباين - أحد الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة وهو التأديب،

(*) تأثرت العلوم الاجتماعية وخاصة علم الاجتماع وعلم النفس وعلم السياسة بالتطورات التي -

حيث أنه بلا شك من الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة، حيث أن الجزاء التأديبي يكون له مردود سلبي على الجانب النفسي للضابط الموقع عليه، ويبلغ من القسوة في بعض الأحيان أن يصيب الضابط بعدم أتران وقتي، واهتزاز الثقة في النفس بعض الشيء، واحتياج الذات لفترة من الوقت لاستيعاب الموقف الذي أدى لذلك، وتجميع شتات الأفكار، وتنفيذ الأحداث التي أدت إلى هذا الجزاء، الذي قد تمتد آثاره لجوانب مستقبلية تتعلق بالضابط.

وبناء على ذلك فإن الدراسة التطبيقية والإحصائية سوف تشمل:

الفصل الأول: الدراسة الميدانية لشخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني: الدراسة الإحصائية (تحليل إحصائي للتأديب كأحد الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة).

الفصل الأول

الدراسة الميدانية لشخصية ضابط الشرطة

حرصاً على تدعيم الدراسة العلمية بقدر متميز من المعلومات والبيانات الواضحة، والنابعة من الركيزة الأساسية للبحث وهو ضابط الشرطة، وتحقيقاً للتفاعل والمزج بين كلا الجانبين العلمي والعملية لموضوع الدراسة ورغبة في معرفة آراء الضباط، من خلال التعايش الفعلي مع فروض الدراسة، بهدف تنويع لخصائص وسمات متميزة لشخصية ضابط الشرطة المأمولة، وأيضاً لبيان تأثير الضغوط المختلفة التي يتعرض لها ضباط الشرطة على شخصيتهم، فقد تم إعداد هذه الدراسة الميدانية.

= حققها علم الإحصاء، واستعان العلماء في دراستهم بالمنهج الإحصائي الذي ينطوي على نفس خطوات المنهج العلمي في البحث، حيث يقوم على عمليتين منطقتين هما القياس والاستنتاج. مراجع: نكتوز/ حسن محمد حسن- مناديه الإحصاء الاجتماعي- الإسكندرية- دار المعرفة الجامعية- سنة ٢٠٠٠- ص ٥٩. وقد أشار إلى:

-W.J.Reichmann,; Use and Abuse of Statistics. London
Pelican Book. 1971, pp. 21,22.

وفيما يلي عرض لخطوات الدراسة الميدانية، والتي اشتملت على قسمين:

❖ القسم الأول: السمات المأمولة لشخصية ضباط الشرطة وذلك من خلال أراء ضباط الشرطة (المجتمع المختار للدراسة). ويبرز الاستبيان سمات الاعتماد على النفس، التوازن النفسي في التعامل مع القيادة (التوافق مع أسلوب القائد)، القدرة على الإبداع، تأكيد قدرات الذات من سمات الشجاعة في مواجهة المواقف والمرونة وحسن التصرف، السيطرة والالتزام والحرص ومراعاة العدالة والرحمة مع المروءسين.

❖ القسم الثاني: الضغوط التي يتعرض لها ضباط الشرطة وتشمل:

أولاً: ضغوط وظيفية في (الإطار الوظيفي) وهي مقسمة إلى:

أ – بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بقيادته.

ب – بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بزملائه ومرءوسيه.

بالنسبة للإطار الوظيفي من المنظور الشخصي لضابط الشرطة.

ثانياً: ضغوط اجتماعية في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة مقسمة:

أ – بالنسبة للوضع في نطاق الأسرة.

ب – بالنسبة للوضع في نطاق البيئة الاجتماعية المحيطة.

ثالثاً: ضغوط اقتصادية (في نطاق الإطار المادي).

[أ] تحديد أهداف الدراسة الميدانية:

اختلفت الأهداف المرجوة من الدراسة الميدانية بين قسمي الدراسة:

* القسم الأول: (سمات شخصية ضابط الشرطة)، تهدف الدراسة الميدانية إلى إبراز السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة، التي يلمسها الضابط بنفسه ويؤمن بأهميتها وقيمتها في إثراء الشخصية.

* وفي القسم الثاني: الضغوط التي يتعرض لها ضابط الشرطة وتؤثر على شخصيته، حيث تهدف الدراسة الميدانية إلى استعراض الضغوط المحيطة بالضابط، حيث تتفاعل تلك الضغوط مع شخصية الضابط وتأثر وتأثيراً، فالضغوط ثابتة ومحددة ولكن تفاعلها يختلف من شخصية إلى أخرى، في

التشبع أو المقاومة أو المواجهة، إبرازا لمدي تأثير الضغوط على الشخصية وقد تم قدر الاستطاعة رصد الضغوط المؤثرة بالفعل على شخصية ضابط الشرطة، من ضغوط وظيفية وضغوط اجتماعية وضغوط اقتصادية.

ب - خطة تنفيذ الدراسة الميدانية:

سعيًا لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، فقد تم وضع صحيفة استبيان للقسم الأول من الدراسة الميدانية، وأخري للقسم الثاني، تتضمن كلا منها مجموعة من الأسئلة، وتتناول الأسئلة الموضوعات التي تسهم في تحديد الأهداف المرجوة من الدراسة الميدانية، وتساعد في تحقيق الغاية المأمولة.

ت - تحديد عينة الدراسة:

رغبة في أن تمثل العينة (Sample)^(*) مكانيا مختلف قطاعات جهاز الشرطة، ووظيفيا كافة الضباط العاملين في مختلف الوظائف الأمنية، وفي أن تصل الدقة في اختيار العينة إلى درجة عالية من القدرة على تمثيل مجتمع الدراسة (الضباط)، فقد استخدم البحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sample)^(**)، وهي النموذج الأساسي للعينات الاحتمالية، وذلك حتى يكون لكل حالة من الحالات التي يشملها مجتمع البحث فرصة متكافئة لأن تظهر في العينة⁽¹⁾. وأيضا لأن استخدام

(*) علماء الإحصاء يسمون عملية اختيار العينة بالمعاينة (Sampling). يراجع: دكتور/

حسن محمد حسن - المرجع السابق - ص ٤٧.

(**) العينة العشوائية البسيطة هي العينة التي تؤخذ من المجتمع بطريقة تضمن أن يكون لكل فرد في هذا المجتمع فرصة متكافئة لاختياره ضمن هذه العينة، وهذا النوع من العينات يمكن أن يمثل المجتمع أصنو نمسا، إذا روعيت الدقة والبعد عن التحيز في سحبها من المجتمع. والاختيار العشوائي (Random Selection) الاختيار بفرص متساوية، أي إعطاء كل من الأفراد الممكّن الاختيار منها فرصا متساوية. يراجع: دكتور/ ضياء أحمد القاضي وآخرون - إحصاء ونظم معلومات - القاهرة - مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح - سنة ٢٠٠٢ - ص ٩.

١- دكتور/ أحمد مصطفى خاطر، دكتور/ محمد بهجت كشك، دكتور/ سامي محمود جمعة - التحليل الإحصائي للبحوث في الخدمة الاجتماعية - الإسكندرية - المكتب الجامعي الحديث - سنة

١٩٩٨ - ص ٩، ١٠.....

العينة العشوائية البسيطة، يكون في حالة وجود تجانس بين مفردات المجتمع بأكمله^(١)، وهذا متوفر في مجتمع الدراسة الإحصائي (ضباط الشرطة).

وقد شملت عينة الدراسة فئتين من الضباط هما:

الفئة الأولى - تشمل ضباط الشرطة العاملين في نطاق:

المصالح الشرطة مثل: (مصلحة السجون- مصلحة أمن المواني- مصلحة وثائق السفر.....). والإدارات العامة مثل: (أ.ع للأمن المركزي - أ.ع للنقل والمواصلات - أ.ع لاتحاد الشرطة). ومديريات الأمن للمنطقة الأولى وتشمل: (القاهرة - الجيزة - القليوبية - الإسكندرية).

الفئة الثانية - تشمل ضباط الشرطة العاملين في نطاق:

مديريات أمن المنطقة الثانية وتشمل: (البحيرة - كفر الشيخ - الغربية - الدقهلية - الشرقية - المنوفية - السويس - بورسعيد - جنوب سيناء - شمال سيناء - بني سويف - الفيوم - دمياط). ومديريات المنطقة الثالثة وتشمل: (المنيا - أسيوط - سوهاج - قنا - الأقصر - أسوان - الوادي الجديد - البحر الأحمر - مطروح). وهذا التقسيم أعمال لتعليمات أ.ع لشئون الضباط، حيث تقسيم محافظات مصر إلى ثلاث مناطق جغرافية (أولى- ثانية - ثالثة).

ويرجع تقسيم ضباط الشرطة عينة الدراسة إلى الفئتين السابق بيانها إلي:

- أن الدراسة الميدانية تشمل بعض الأسئلة التي تعكس بوضوح الحالة

النفسية لضباط الشرطة، ومدى علاقته بمكان عمله، وهل هو راض عن

مكان عمله أم غير راض.

= ويمكن تصنيف العينات بشكل رئيسي إلى نوعين هما العينات الاحتمالية (العشوائية). والعينات غير الاحتمالية (غير العشوائية). والعينات الاحتمالية أنواع مختلفة منها: العينة العشوائية البسيطة، العينة العشوائية المنتظمة، العينة الطبقية، العينة متعددة المراحل.

أما العينات غير الاحتمالية فمن أنواعها: العينة العمدية، العينة العرضية، العينة الحصية.

١- دكتور/ السيد عبد الحميد عطية- استخدامات التحليل الإحصائي في بحوث الخدمة الاجتماعية- الاسكندرية- المكتب الجامعي الحديث- سنة ١٩٩٩- ص ١٩.

ولا شك إن الآراء سوف تختلف وتتباين بشدة وبوضوح بين ضابط من الفئة الأولى (الممثلة للمصالح والإدارات العامة ومديريات الأمن المصنفة منطقة أولى)، عن ضابط شرطة آخر من الفئة الثانية (الممثلة لمديريات الأمن المصنفة منطقة ثانية وثالثة)، وذلك لوجود أوجه اختلاف كثيرة بين الفئتين تشمل: (جوانب اقتصادية وجوانب اجتماعية وجوانب نفسية) وسوف يتضح ذلك أثناء تحليل نتائج آراء صحيفة الاستبيان.

تم اختيار ألف ضابط شرطة عينة للدراسة الميدانية وكان توزيعهم كآتي: ٥٠٠ ضابط في الفئة الأولى، ٥٠٠ ضابط في الثانية. مع ملاحظة أنه أثناء إجراء الاستبيان بالنسبة للفئة الأولى قدم ٢٣ من العينة صحيفة الاستبيان غير كاملة الاختبارات، وبالمثل في الفئة الثانية قدم ٣٩ ضابط صحيفة الاستبيان غير كاملة أيضاً، وبذلك خرج من عينة البحث عدد ٦٢ ضابط بعد استبعاد ما سجل من أرائهم، وتم اختيار بدلا منهم من جدول الأرقام العشوائية، لاستكمال أعداد عينة للبحث.

ث - أسلوب سحب العينة:

تم تجميع أعداد الضباط في كلا من الفئتين، واعتبرت كل فئة ممثلة استقلاً في الدراسة عن الفئة الأخرى، وتم إعطاء رقماً مسلسلاً لكل ضابط من هؤلاء الضباط، ثم تم اختيار ٥٠٠ رقماً من جدول الأرقام العشوائية^(١)، وذلك في كل فئة مستقلة عن الأخرى، وتم بعد ذلك اختيار الضباط الذين يتطابق رقمهم مع الأرقام العشوائية المختارة لكل منهم، وبذلك الأجراء يعطى لكل ضابط من الضباط فرصة متكافئة لكي يكون أحد أفراد عينة البحث، وعندما تم رصد آراء غير صحيحة (سلبية) من العينة

(*) جدول الأرقام العشوائية (Tables of Random numbers) نوع من الجداول التي أعدها علماء الإحصاء، لاستخدامها في سحب مفردات العينة بطريقة غير عمدية، ولا يشوبها التحيز. (نكتور/ حسن محمد حسن - المرجع السابق - ص ٦١). لمعرفة المزيد بشأن جدول الأرقام العشوائية يراجع: دكتور/ ضياء أحمد القاضي وآخرون - مرجع سابق - ص ١١ وما بعدها، دكتور/ أحمد مصطفى خاطر وآخرون - مرجع سابق - ص ١٠ وما بعدها.

المختارة، تم التعويض عنها بعينة أخرى من الجدول السابق الاختيار منه^(٩).
ج - صعوبات الدراسة الميدانية:

في سبيل تنفيذ الدراسة الميدانية في قسميها، كانت هناك بعض الصعوبات والتي رغم تواجدها لم تؤثر في إتمام الدراسة، من هذه الصعوبات:
- عدم إيجابية بعض الضباط في التعامل مع الدراسة الميدانية:

لم تتعامل فئة من الضباط المختارين كعينة للدراسة مع صحيفة الاستبيان بالجدية المطلوبة والاهتمام المرغوب، مما ترتب عليه استبعاد هذه الفئة من العينة، واختيار غيرهم للوصول إلي آراء مدركة لأهمية الدراسة، وراغبة في التعبير عن ذاتها بشكل صحيحة يفيد البحث، وتصل بالباحث إلي الأهداف المرجوة من الدراسة، وذلك مع استبعاد الآراء السلبية في الاختيار
- اتساع النطاق الجغرافي لعينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة الميدانية ضباط شرطة، من الضباط العاملين بالمنطقة الثانية والمنطقة الثالثة، وكان الوصول إلي مديريات الأمن الخاضعة لهذا التصنيف يمثل صعوبة، وذلك لضمان الحصول على أكبر قدر من الواقعية في النتائج للعينة المختارة، وللتغلب على هذه الصعوبة تم تنفيذ الدراسة، من خلال وجود الضباط العاملين بهذه المناطق في دورات تدريبية أو فرق تأهيلية، حيث تم إجراء الاستبيان على العينة العشوائية المختارة منهم،، حيث أن هذه الدورات والفرق التدريبية تعقد في معاهد التدريب، بالمنطقة المركزية والمعاهد المتخصصة للإدارات العامة بالقاهرة.
وبعد ما سبق عرضه فإن الدراسة الميدانية سوف تشمل مبحثين كما يلي:

المبحث الأول: السمات المأمولة في شخصية ضابط الشرطة
(من وجهة نظر ضباط الشرطة).

المبحث الثاني: الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة.

(٩) أشرف على الدراسة التحليلية الأستاذ الدكتور/ عبد المرضي عزام. أستاذ علم الإحصاء بكلية التجارة جامعة الإسكندرية.

المبحث الأول

الدراسة الميدانية لسمات شخصية ضابط الشرطة المأمولة [من وجهة نظر ضباط الشرطة]

أولاً: أهداف الدراسة الميدانية:

في إطار تكامل شخصية ضابط الشرطة والتوصل إلى شخصية مأمولة،
فإن الدراسة الميدانية تهدف إلى:

- التعرف على جانب من السمات المأمولة لشخصية الضابط من خلال
آراء الضباط، حيث يمثل مجتمع الضباط المجتمع المختار للبحث^(*).
- التعرف على سمات ذاتية لشخصية ضابط الشرطة تظهر في نطاق
إطار عمله الوظيفي، وهي تتمثل في تأكيد الذات فكراً وطموحاً، وقدرته
على الإبداع في عمل، وعلاقته بقيادته المباشرة ومداها وحدودها.
- التعرف على خصائص لشخصية ضابط الشرطة في علاقته مع
مرعوسيه، وهذه الخصائص تشمل علاقة الضباط بزملائه الضباط
مرعوسيه في العمل، أو مرعوسيه من العسكريين الآخرين.

ثانياً : عرض الأسئلة التي شملتها صحيفة الاستبيان للدراسة الميدانية^(١).

- أ- في نطاق الإطار الوظيفي: وتشمل ستة عشر سؤال تم وضعها،
لاستبيان السمات التي يجب أن يتحلى بها ضابط الشرطة في علاقته مع
قيادته ورؤسائه، وتتنوع السمات بين الاعتماد على النفس والتوازن
النفسي في العمل مع القيادة (التوافق مع أسلوب القائد)، الاحترام
والثقة والطاعة بالنسبة للأوامر الصادرة في نطاق أداء الأعمال الأمنية،
وإيضاح حدود هذه الطاعة وأصولها وقواعدها.

(*) يتوقف اختيار الباحث لنوع معين من العينات دون غيرها على طبيعة البحث وموضوعه
بالدرجة الأولى، وبذلك تكون العينة عمدية، أي مقصودة لذاتها. يراجع: دكتور/ حسن محمد
حسن - مرجع سابق - ص ٥٩.

١- اشرف على وضع الأسئلة الأستاذ الدكتور/ محمد سمير عبد الفتاح، وكلية الآداب المنيا

ب- السمات التي يجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة في علاقته مع مرعوسيه: وقد شملت سبعة أسئلة لاستبيان تلك الصفات التي يجب أن يتحلى بها ضابط الشرطة في علاقته مع مرعوسيه في نطاق العمل الأمني، وهذه الخصائص تتنوع بين قوة الشخصية والسيطرة الفعالة والالتزام بالتعليمات في نطاق هذه المعاملة، والفهم الواعي لحدود السلطة والرحمة دون ضعف.

ثالثاً: تحليل نتائج الاستبيان التي تم التوصل إليها من الدراسة الميدانية:
السؤال الأول: ضابط الشرطة عليه أن يؤدي عمله في إطار توجيهات ونصائح القيادة المباشرة له.

السؤال الثاني: من الأهمية لضابط الشرطة عدم مجادلة القيادة التي تمارس السلطة عليه وتقوم بتقيمه.

السؤال الثالث: أحياناً يسير ضابط الشرطة في طريقه الوظيفي بناء على فكر قيادته وأراء زملائه، مما يؤثر في شخصيته.

السؤال الأول: ضابط الشرطة كرجل عسكري ينتمي لهيئة نظامية، يتعين عليه الالتزام بتعليمات وأوامر القيادات المباشرة لعمله والمسئولية عن تنفيذ الإطار العام من السياسة الأمنية التي تضعها وزارة الداخلية، ولأن هذا الالتزام عام وركن رئيسي في أركان العلاقة بين أنماط الشرطة وقيادته، فإن أغلبية آراء الضباط في السؤال الأول ذهبت إلى الموافقة على أن يؤدي ضابط الشرطة عمله في إطار توجيهات ونصائح قيادته المباشرة.

— الفئة الأولى: بلغت نسبة الموافقة بشدة ٢٠,٨% ونسبة الموافقة ٧٠,٢% بإجمالي موافقة ٩١%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٩% فقط.

— الفئة الثانية: بلغت نسبة الموافقة بشدة ٣٤,٢% ونسبة الموافقة ٦٠,٨% بإجمالي الموافقة بلغ ٩٥%، بينما نسبة الآراء المعارضة ٥% فقط. وبشأن الآراء المعارضة فقد يكون سبب معارضتها، هو أن ضابط الشرطة عليه أن يعمل فكره ويصوغ عمله الوظيفي بصيغة خاصة به، ويتفق الباحث مع

ذلك الرأي، ويزيد أن ما سبق لابد أن يتم في إطار توجيهات ونصائح من هم أكثر خبرة وحكمة في العمل الأمني وأوضح رؤيا.

وقد قصد الباحث أثناء التحليل أن يبدأ بأن ضابط الشرطة (رجل عسكري) وقد يثير هذا الوصف حفيظة بعض المحللين والمتخصصين، على اعتبار أن هيئة الشرطة بنص الدستور هي هيئة مدنية نظامية، وأن ضابط الشرطة رجل نظامي ويتفق الباحث تماما مع هذا الرأي ومع ما ذهب إليه.

السؤال الثاني: ولكن إطاعة الأوامر وتنفيذ التعليمات عسكريا تعطي انطبعا بمنتهى جدية الإطاعة، والالتزام الذي لا حدود له، يختلف المعنى والتعبير عما إذا كانت إطاعة الأوامر وتنفيذ التعليمات تتم بشكل نظامي، وضابط الشرطة وهو يؤدي عمله ملتزما بتوجيهات ونصائح القيادة، عليه ألا يجادل القيادة المباشرة له والمسئولة عن تقيمه وتقييم أدائه الوظيفي. ليس خوفا وسكينة ولكن احتراماً. والمجادلة في العمل الأمني لا تنفد بل قد تعطل سير المرفق، ولا تؤتي ثمارا سوى فرقة الصف وتشيتت الذهن والفكر، وذلك لأنها تقوم على اختلاف وجهات النظر بين فريق العمل رئيس ومرعوس، وكلا متشبث برأيه منتقدا رأي الآخر. والمجادلة تختلف تماما عن الحوار أو النقاش الذي من معناه يفهم أنه يشمل إدارة الفكر بين فريق العمل، من عرض لمقترحات وسماع لنقد من الجانب الآخر للوصول إلي أفضل السبل، لإدارة ناجحة وجيدة لمرفق الأمن (أي ما كان نوعه معسكر أو وحدة أو إدارة أو قسم)، وعلى الرغم من ذلك فقد اختلفت آراء الضباط في الفئتين بين موافق على ما سبق بيانه ومعارض ورافض لعدم المجادلة.

— **الفئة الأولى:** بلغت نسبة الموافقة بشدة ١١,٢ % ونسبة موافقة ٢٨,٤ % ليصبح إجمالي الآراء الموافقة ٣٩,٦ %، فيما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٤٧,٤ % ونسبة الآراء المعارضة بشدة ١٣ % بإجمالي آراء معارضة بلغ ٦٠,٤ %، بنسبة عامة موافقة إلي معارضة ٢ : ٣.

— وعلى العكس من آراء الفئة الأولى كانت آراء الفئة الثانية: بلغت نسبة

الموافقة بشدة ١٤,٤ % ونسبة الموافقة ٤٢,٢ % ليصبح إجمالي الآراء الموافقة ٥٦,٦ %, فيما بلغت نسبة المعارضة ٣١,٨ % ونسبة المعارضة بشدة ١١,٦ %, ليصبح إجمالي الآراء المعارضة ٤٣,٤ %.

السؤال الثالث: ولكن هل تتأثر شخصية ضابط الشرطة بناء على اعتماده على فكر قيادته وآراء زملائه أثناء ممارسته لعمله الوظيفي؟

ـ **الفئة الأولى:** بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ١٢,٢ % والآراء الموافقة ٤٨,٦ % بإجمالي موافقة بلغ ٦٠,٨ %, بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٣٩,٢ % بنسبة عامة موافقة إلى معارضة ٣ : ٢.

ـ **الفئة الثانية:** بلغت نسبة الموافقة بشدة ١٥,٨ % ونسبة الموافقة ٦٩,٢ %, بإجمالي آراء موافقة بلغت ٨٥ %. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٠,٢ % والآراء المعارضة بشدة ٤,٨ % ليصبح إجمالي الآراء المعارضة ١٥ %, بنسبة عامة موافقة إلى معارضة ٨,٥ : ١,٥.

وبذلك نخلص إلى النتائج التالية:

- إن ضابط الشرطة عليه أن يؤدي عمله الوظيفي، ملتزماً بتوجيهات ونصائح قيادته المباشرة، للاستفادة من هذه الخبرة الطويلة وزيادة قدرته الاستيعابية، للتصرف في المواقف الأمنية المختلفة وضابط الشرطة في نطاق هذا الالتزام، ليس مطلوباً منه مجادلة القيادة لأن المجادلة تفتح طريق الفرقة في الرأي وتخرق وحدة الصف، ولكن المطلوب هو الحوار والتحاور الملتزم الهادف الواعي، الذي يقتنع طرفيه بالرأي والرأي الآخر، وينفذ ما فيه الصواب للصالح العام.
- واسترشاد ضابط الشرطة بفكر قيادته أو آراء زملائه، لابد أن يكون في إطار الاستفادة من خبراتهم لصالح العمل، ودون أن يؤثر ذلك على شخصيته، فهذا الاسترشاد لا يسلبه فكره أو يفقده رأيه أو يضعه في نطاق الأخذ دائماً برأي الغير دون أن يكون له رأي.

سؤال الرابع: أحياناً ضابط الشرطة يقوم بأداء أي عمل من الأعمال

المسندة إليه، يكون مفروضاً عليه من القيادة ولو لم يقتنع بهذا العمل.

السؤال الخامس: من الضروري لضابط الشرطة أن يتجنب المواقف التي توقعه في خلاف مع قيادته

السؤال السادس: من الأهمية لضابط الشرطة أن يطيع القواعد والتعليمات حتى لو كانت تعوق حريته.

السؤال السابع: على ضابط الشرطة عدم الأقدام على نقد قيادته المباشرة أو مستوي إشرافي يرأسه.

السؤال الثامن: على ضابط الشرطة أن يتحمل قيادته المباشرة في جميع الأحوال وعدم الشكوى، لأن هذه القيادة هي المسئولة عن تقييمه.

يعرض السؤال الرابع: لمبدأ هام في أداء العمل الوظيفي ألا وهو (اقتناع الموظف بالعمل الذي يؤديه)، فهل يشترط اقتناع ضابط الشرطة بعمله ؟

— في الفئة الأولى: بلغت آراء الضباط الموافقة بشدة ٣٠,٦% والآراء الموافقة ٥٦,٦% ليصبح أجمالي الموافقة نسبة ٨٧,٢%. بينما نسبة آراء المعارضة بشدة ١٢,٨% فقط.

— الفئة الثانية: بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٣٥,٤% والآراء الموافقة ٥٤,٨% ليصبح أجمالي الموافقة نسبة ٩٠,٢%, بينما نسبة آراء المعارضة ٩,٨% ولا توجد معارضة بشدة.

وبذلك تبين أن أغلبية آراء الضباط في كل من الفئتين الأولى والثانية اتجهت نحو الموافقة على قيام ضابط الشرطة بأداء العمل الوظيفي المسند إليه - المطلوب منه - من القيادة أو مفروض عليه القيام به من رئاسته، ولو أنه غير مقتنع بهذا العمل. وقد بلغت أغلبية الآراء الموافقة ٨٧,٢% في الفئة الأولى، ٩٠,٢% في الفئة الثانية.

وتحليل ذلك أن العمل الأمني دائماً يتميز ببعد جماهيري وآخر قانوني، ويتم تنفيذ ذلك في إطار نظامي، فمن الممكن ألا يقتنع الضابط بعمل محدد يتم بطريقة معينة وهذا وجه نظر خاصة به، بينما أداء العمل بهذه الطريقة

هو المفروض القيام به أمنياً، حسب فكر القيادة المسئولة وتقدير الموقف. وبالنسبة للآراء المعارضة فإن ما ذهبت إليه، يرجع إلي أن ضوابط الشرطة إذا اقتنع بما يؤديه من أعمال، فإن مستوى أدائه يكون أرقى وأدق، ولكن ليس كل عمل سيقوم به ضابط الشرطة لابد أن يقتنع به، وكذلك فإن مبدأ الاقتناع بالعمل هو مبدأ نسبي، فما يقتنع به ضابط قد لا يقتنع به غيره.

ويأتي السؤال الخامس: ليضيف قاعدة أخرى في علاقة المرعوس برئاسته (الضابط بقيادته) فعلاقة العمل الأمني بصفة خاصة من الضروري أن تغلف بالاحترام والتوافق والقبول للتعليمات والأوامر، ومن الخطورة أن تشوب هذه العلاقة صدامات، فذلك سيؤدي لفشل منظومة العمل.

— في الفئة الأولى: بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٢٣% والآراء الموافقة ٥١.٨% ليصبح أجمالي الموافقة ٧٤.٨%. فيما بلغت آراء المعارضة نسبة ١٨.٨% والمعارضة بشدة ٦.٤% بأجمالي المعارضة نسبته ٢٥.٢%.
— وفي الفئة الثانية: بلغت نسبة الموافقة بشدة ٥٦.٤% والآراء الموافقة ٣٠.٢% ليصبح الإجمالي نسبته ٨٦.٦% موافقة. بينما الآراء المعارضة ١٣.٤% ولا توجد معارضة بشدة.

وبذلك اتفقت آراء الضباط بأغلبية عالية في الفئتين على أهمية أن يتجنب ضابط الشرطة أي مواقف توقعه في صدام مع قيادته، لأن هذا الصدام ليس في صالح الضابط الذي ينبغي أن يتعلم ويزداد خبرة وتنقله الأيام والمواقف، وبالتالي فإن هذا الصدام لاشك أنه يؤثر على مستقبله الشرطي.

السؤال السادس: والوجه الآخر للصدام مع القيادة هو إطاعة الأوامر والقواعد وتنفيذ التعليمات، حتى لو كانت تعوق حرية الضابط. وهذا ما يعرضه السؤال السادس، ولاشك أن إطاعة القواعد والتعليمات تعد أحد أهم مميزات هيئة الشرطة في مفهومها النظامي. وقد أكد ذلك آراء الضباط:

— الفئة الأولى: موافقة بشدة ٣١.٦% وموافقة ٤٨.٢% بأجمالي موافقة بلغت نسبته ٧٩.٨%، بينما نسبة آراء المعارضة ٢٠.٢%.

— **الفئة الثانية:** موافقة بشدة ٢٤٫٦% وموافقة ٤٨٫٢% بإجمالي موافقة بلغت نسبته ٧٩٫٨%، بينما نسبة أداء المعارضة ٢٤٫٢% والمعارضة بشدة ٥٫٨% بإجمالي نسبة معارضة ٣٠%.

السؤال السابع: تجنب صدام ضابط الشرطة مع قيادته، والتزامه بإطاعة القواعد وتنفيذ التعليمات، يستتبع ذلك عدم أقدام ضابط الشرطة على نقد قيادته المباشرة أو المستوى الإشرافي الذي يرأسه. لأن أسلوب النقد يحمل في مضمونه الصدام مع المسؤولين وعدم الالتزام بالقواعد والتعليمات.

وفي معنى النقد أسلوب مواجهة وتقييم لأداء وظيفي وجهد مهني ولا يستقيم ذلك مع نظام تسلسل القيادة في جهاز الشرطة، حيث أن القيادة هي التي تقوم بنقد أداء الضابط المرعوس وتقيم جهده الوظيفي وفكره في العمل، وذلك للتوجيه والتقييم وفي بعض الأحوال للإصلاح أن كان هناك أخطاء وظيفية أو عيوب تنفيذية، بينما العكس بأن يقوم ضابط الشرطة بنقد قيادته أو رئاسته فهذا خطأ، إذا قام به الضابط فلا شك يحاسب عليه، وقد يصل الأمر إلى مستوى الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي، الذي يقضى بالالتزام بالقواعد النظامية المنظمة لعلاقة الضابط بقيادته ورئاسته، وما يشملها من إطاعة للأوامر وتنفيذ للتعليمات. ولا يوجد من ضمن هذه الأسس والقواعد المنظمة للواجب الوظيفي ما يفيد توجيه الضابط لنقد قيادته أو متى يكون أقدامه على ذلك. ولكن ما سبق يتعلق بقواعد الواجب الوظيفي في جهاز الشرطة. فما هي آراء الضباط في هذا التساؤل ؟ (عدم قيام الضابط بنقد قيادته).

— **الفئة الأولى:** نسبة الآراء الموافقة بشدة ٢٧% والآراء الموافقة ٥٧٫٤% بإجمالي بلغت نسبته ٨٤٫٤%، بينما الآراء التي عارضت ذلك بلغت نسبتها ١٥٫٦%، حيث ترى هذه الآراء أن يقوم الضابط بنقد قيادته، وهذه آراء الأقلية ولا توجد آراء معارضة بشدة.

— **الفئة الثانية:** نسبة الآراء الموافقة بشدة ١٣٫٦% ونسبة الآراء الموافقة

٥٢.٦% بإجمالي موافقة بلغت نسبته ٦٦.٢%، بينما بلغت الآراء المعارضة نسبة ٢٦.٨% والآراء المعارضة بشدة ٧% ليصبح إجمالي الآراء المعارضة نسبة ٣٣.٨%. بإجمالي عام نسبة موافقة إلى معارضة ٢ : ١. وتبين من تحليل نتائج الآراء في الفئتين أن أغلبية الآراء اتفقت على ما تقضى به القواعد المنظمة للواجب الوظيفي، وأنه على ضابط الشرطة عدم الأقدام على نقد قيادته المباشرة أو رئاسته.

السؤال الثامن: وبعد فإن أسس قواعد الاحترام المتبادل بين الضابط وقيادته، تدفع ضابط الشرطة إلى أن يتحمل قيادته في جميع الأحوال وعدم الشكوى من القيادة أو الرئاسة المباشرة. والمقصود بتحمل القيادة، أنه في إطار العمل الأمني تتوالى توجيهات القيادة للمرعوسين ليتم تنفيذها كلا فيما يخصه ليتحقق في النهاية التجانس المطلوب - والذي يعبر عنه بتناغم العمل الوظيفي - الوصول إليه في منظومة العمل الأمني. وهذه التوجيهات لا بد للمرعوس أن يتحملها بصبر ومثابرة وعدم الشكوى منها. لأن ضابط الشرطة يتم تقييمه من قيادته على بعض الصفات والخصائص الشخصية من بينها قوة التحمل والصبر. وفي هذه المواقف إذا بادر ضابط الشرطة بالشكوى فإن هذا التصرف لاشك يؤخذ عليه بمعنى يحسب في غير صالحه. وفي هذا المعنى كانت آراء الضباط:

- الفئة الأولى: بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ١٩.٤% والآراء الموافقة ٤٧.٨% بإجمالي موافقة نسبته ٦٧.٢%، بينما نسبة الآراء المعارضة ١٧% ونسبة المعارضة بشدة ١٥.٨%، ليصبح إجمالي الآراء المعارضة نسبته ٣٢.٨%. ويتضح أن الآراء الموافقة ضعف المعارضة.

- في الفئة الثانية: بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٦.٢% والآراء الموافقة ٦٢.٨% بإجمالي آراء موافقة نسبته ٦٩%، بينما نسبة الآراء المعارضة ٢٣.٦% والآراء المعارضة بشدة ٧.٤% ليكون إجمالي الآراء المعارضة نسبته ٣١%. فبأغلبية آراء الضباط محل الاستبيان، على ضابط

الشرطة أن يتحمل تعليمات قيادته ورئاسته، لأن في ذلك مردود جيد فسي صالح الضابط وتقييم أداءه للعمل الأمني.

السؤال التاسع: أحيانا يهتم ضابط الشرطة بأداء العمل بحرية واستقلال، ويجعل ذلك في مقدمة اهتماماته.

من الضغوط التي تؤثر في شخصية ضابط الشرطة مدى تمتعه بحرية واستقلال أثناء أدائه لعمله. فهو يتلقى التعليمات من قائده أو رئيسه المباشر بتنفيذ عمل معين أو مهمة محددة أو القيام بإجراء قانوني في واقعة معلومة. وفي مرحلة تنفيذ هذا التكليف تأتي المشكلة هل يتم التنفيذ بحرية واستقلال عن القيادة ؟ أم يتم التنفيذ تحت إشراف القيادة أيضا وبفكرها وتصورها ولا أعمال لحرية الضابط واستقلال فكره التنفيذي؟

— الفلة الأولى: بلغت آراء الضباط الموافقة بشدة على قيام ضابط الشرطة بأداء عمله بحرية واستقلال ١٠٤% والآراء الموافقة ٥٢٨%، ليصبح إجمالي الآراء الموافقة ٦٣٢%. فيما بلغت آراء الضباط المعارضة لآراء الضابط عمله بحرية واستقلال ٣٤٢% وآراء معارضة بشدة ٢٦%، بإجمالي آراء معارضة بلغ نسبة ٣٦٨%.

— الفلة الثانية: بلغت آراء الضباط الموافقة بشدة ١١٤% والآراء الموافقة ٥٥٤% بإجمالي آراء موافقة بلغت نسبة ٦٦٨% بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٢٨٦% والآراء المعارضة بشدة ٤٦% بإجمالي آراء معارضة قدره ٣٣٢%.

ويجب الإحاطة إلي أنه توجد بعض التعليمات والأوامر، التي يطلب من الضابط تنفيذها حسب نصوصها ودون استقلال في الآراء، بل يتم التنفيذ تحت إشراف القيادة وبطريقة أداء تحددها القيادة. هـ

وفي ذات الشأن فإن مفهوم الحرية والاستقلال في أداء العمل الذي يقوم به ضابط الشرطة، يسمح أو لا يسمح بأي منهما معطيات مختلفة ومتنوعة، هي التي دفعت بعض من الضباط إلي معارضة إطلاق الحرية والاستقلال

للضابط في أداء عمله الوظيفي بنسبة معقولة في الفئة الأولى ٣٦,٨%
والثانية ٣٣,٢%.

السؤال العاشر: أحيانا يكون على ضابط الشرطة عدم الإبداع أو الابتكار في عمله، إذا كان ذلك سيوقعه في خلافات مع قيادته المباشرة.

السؤال الحادي عشر: على القيادة المباشرة لضابط الشرطة أن تسهم في بناء قدرته على الإبداع في العمل، وتطوير وتنمية إمكاناته.

يناقش السؤال العاشر موضوع تنمية القدرة الإبداعية عند ضابط الشرطة، وهل هي مطلوبة في العمل الأمني أم أن الأفضل طرحها جانباً ؟

فلتشك أن الفكر المستتير لضابط الشرطة يأخذ مجموعة من الدرجات والمراحل، حتى يصل إلى مرتبة الإبداع والابتكار، ويلاحظ أن أداء العمل الوظيفي بدرجة إبداعية مشتملا على ابتكار في التنفيذ، يتعلق ذلك بمساحة معينة من الحرية والاستقلال. ونكاد نصل إلى أن الأداء المتميز في عمل ضابط الشرطة هو عملة مطلوبة، ومطلوب توافرها بشدة لمواجهة تحديات الجريمة في عصرها الحديث (الجريمة المتعولمة)، هذه العملة ذات وجهين الإبداع والابتكار وجه، والوجه الآخر الحرية والاستقلال.

على أنه يجب التنبيه إلى أمر هام فحواء أن ليست كل أعمال الأمن يمكن الابتكار والإبداع فيها، فهناك أصول وأسس لهذا وذلك. ولاشك في أن القيادة الشرطية وهي لم تصل إلى هذا المستوى القيادي من فراغ، بل بعمل جاد وإخلاص وعناصر النجاح المختلفة، تبتغي وتنمي لمرءوسيهما التحلي بصفات الإبداع والابتكار لأن في ذلك نجاح للقيادة ذاتها، فإذا ما حدثت مواجهة بين ضابط الشرطة وقيادته بسبب إبداعه وابتكاره في أدائه لعمله، فصوت الحكمة والعقل يقول أن يلتزم الضابط بأداء عمله بالشكل المطلوب منه، دون إبداع أو ابتكار إذا كان ذلك سيوقعه في خلاف مع قيادته. وإلى ذلك ذهبت آراء أغلبية الضباط في الاستبيان:

— الفئة الأولى: آراء موافقة بشدة بنسبة ١٢% وآراء موافقة بنسبة ٦٣%،

ليكون إجمالي الآراء الموافقة نسبة ٧٥%. ويتبقى ٢٥% من الآراء هي نسبة آراء معارضة ٢٢% بالإضافة لـ ٣% آراء معارضة بشدة.

— الفئة الثانية: آراء موافقة بشدة ٥٤% وآراء موافقة ٦٩ر٦% ليكون إجمالي الآراء الموافقة نسبة ٧٥% مماثل للفئة الأولى، وآراء معارضة ٢٥%. وفي الفئتين النسبة العامة للآراء الموافقة إلى المعارضة ٣: ١.

ويكمل السؤال الحادي عشر إيضاح جوانب تنمية سمة الإبداع: بأنه إذا كان على ضابط الشرطة عدم الإبداع أو الابتكار حرصا على علاقته مع قيادته، وحتى لا تحدث أي مشكلات في العمل، فإن القيادة الواعية الناجحة، هي التي سهم بإيجابية في بناء وتنمية قدرة الضابط على الإبداع والابتكار.

وفي هذا التساؤل أيضا يرجح صوت الحكمة والعقل تشجيع القيادة لمرءوسها، على الإبداع والابتكار في أدائه للعمل الوظيفي. ولأن هذا رأى الحكمة والعقل فإن آراء الضباط في الاستبيان ذهبت لتأييد المعنى بمضمونه

— الفئة الأولى: نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% منها ٧٠ر٢% موافقة بشدة ونسبة ٢٩ر٨% موافقة. — الفئة الثانية: نسبة الآراء الموافقة ٩٤ر٨% منها ٧٥ر٦% موافقة بشدة ونسبة ١٩ر٢%. ونسبة المعارضة ٥ر٢% للسؤال.

السؤال الثاني عشر: من الضروري أن يتمتع ضابط الشرطة بقدر كبير من الشجاعة، مع الاحترام لمواجهة المواقف الصعبة في العمل.

السؤال الثالث عشر: من الضروري أن تتسم شخصية ضابط الشرطة بالمرونة، وحسن التصرف في جميع تعاملاته في العمل.

السؤال الرابع عشر: من الأهمية لضابط الشرطة استشارة القيادة في مواقف أمنية معينة وذلك ليس هروبا من المسؤولية.

السؤال الخامس عشر: أحيانا يكون على ضابط الشرطة أن يدير عمله الأمني في إطار من المركزية تتم من خلالها كافة الأمور المتصلة بالعمل.

في الأسئلة التالية يتم عرض بعض الخصائص الضرورية التي يجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة. وآراء الضباط في هذه الخصائص.

يعرض السؤال الثاني عشر: من الخصائص الهامة في شخصية ضابط الشرطة التي يجب أن تميزه ويتمتع بها هي الشجاعة والاحترام، فمن الضروري أن يكون ضابط الشرطة شجاعاً في المواقف الأمنية التي تواجهه، حتى يكون التصرف متمسكاً بالقوة وحسن التصرف والمواجهة والشجاعة، ويكون الاحترام الذي يحمل في مضمونه معاني كثيرة، فالاحترام إما أن يكون للقيادة أو للذات أو للآخرين.

وقد أجمعت آراء الضباط على أهمية توافر خاصية الشجاعة والاحترام في شخصية ضابط الشرطة، وكانت نسبة الآراء موافقة بالإجماع في الفئتين الأولى - ١٠٠% مقسمة إلى ٨٤,٢% بشدة و ١٥,٨% موافقة، والثانية ١٠٠% مقسمة إلى ٩٢,٢% موافقة بشدة و ٧,٨% موافقة. وقد عرض لهذه الخاصية السؤال الثاني عشر من الاستبيان (أ).

في السؤال الثالث عشر: تم عرض خاصية المرونة وحسن التصرف في المواقف والمعاملات التي تتم في نطاق العمل. وكلا من الخاصيتين له تأثير إيجابي على شخصية ضابط الشرطة، فالمرونة مطلوبة في مواقف معينة، حتى لا ينزلق الضابط في آثار متتابعة من الجائز أن تكون جسيمة (وهو ما يعبر عنه بأن الموقف تسرب من الضابط، بتصرف خاطئ)، فالمرونة تعني أن شخصية الضابط قابلة للتعامل مع كافة المواقف الأمنية (دون أن تنكسر) بنجاح، ومع المرونة يكون حسن التصرف كل منهما يكمل الآخر فلا تكون المرونة مع تصرف خاطئ ولا يكون حسن التصرف مع الجمود. وقد أجمعت آراء الضباط على أهمية أن تتسم شخصية ضابط الشرطة بالمرونة وحسن التصرف.

— الفئة الأولى: نسبة الموافقة ١٠٠% منها ٨٦,٤% موافقة بشدة و ١٣,٦% موافقة. — الفئة الثانية: نسبة الموافقة أيضاً ١٠٠% منها ٩١,٦% موافقة بشدة و ٨,٤% موافقة. ولم تسجل أي آراء معارضة كذلك.

السؤال الرابع عشر: يعرض الاستبيان لموقف هام وفعال في شخصية

ضابط الشرطة، وهو طلب المشورة من القيادة للوصول إلى أداء جيد وتنفيذ فعال في المواقف الأمنية، وضابط الشرطة في هذا الموقف يحتكم إلى الخبرة ويتوجه بالرأي الصائب دون أن يكون ذلك هروب من المسؤولية.

فالفارق كبير بين من يطلب من قائده أو رئيسه المباشر مشورته في موقف أممي معين، أو يعرض عليه واقعة قانونية يبتغى الرأي والنصح. وبين من يوضع في موقف مسئولية فلا يستطيع تسير الأمور وإدارة الموقف ويتهرب من هذه المسؤولية، لفشله في تنفيذ المطلوب في مثل هذا الموقف. وبهذا المفهوم أجمع أيضا الضباط في الفئتين على أهمية وفاعلية استشارة القيادة.

— الفئة الأولى: بلغت نسبة الموافقة ١٠٠% منها ٧٣,٨% موافقة بشدة و ٢٦,٢% موافقة. — الفئة الثانية: بلغت نسبة الموافقة ١٠٠% منها ٨٣,٨% موافقة بشدة و ١٦,٢% موافقة.

السؤال الخامس عشر: والمتضمن إدارة ضابط الشرطة لعملة الأمني في إطار المركزية تتم من خلالها كافة أمور العمل. قد يفضل جانب من الضباط الأسلوب المركزي في إدارة العمل الأمني حتى يستطيع السيطرة على المواقف والتركيز في التصرف من خلاله فكره هو فقط، وقد يكون هذا الجانب على صواب في بعض الجوانب وليس كذلك في البعض الآخر. فيما يفضل الجانب الآخر من الضباط أسلوب اللامركزية لما يتميز به من المرونة المطلوبة وتدريب المرءوسين على سلطة اتخاذ القرار والتصرف في المواقف المختلفة، وبين هذا وذاك يكون اتجاه وسط يفضل الإدارة بأسلوب ممزوج بالأسلوبين فهو مركزي في أمور معينة ولا مركزي في أمور أخرى، لذلك فإن آراء الضباط في الفئتين جاءت بعضها بالموافقة على أسلوب الإدارة المركزية وبعضها منها معارض لهذا الأسلوب.

— في الفئة الأولى: بلغت الآراء الموافقة على نظام المركزية ٧٠,٨% منها ٢٤,٨% موافقة بشدة و ٤٦% موافقة. بينما بلغت نسبة آراء المعارضة ١٨,٨% والمعارضة بشدة ١٠,٤%، بإجمالي معارضة ٢٩,٢% للمركزية

— وفي الفئة الثانية: فقد بلغت الآراء الموافقة ٨١,٢% منها ١٣,٨% موافقة بشدة و ٦٧,٤% موافقة. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٦,٢% يضاف إليها ٢,٦% معارضة بشدة، ليصبح إجمالي المعارضة ١٨,٨%.

فتحديد أسلوب إدارة العمل الأمني سواء مركزي أو لا مركزي إنما يتوقف على شخصية ضابط الشرطة، وبعضاً من العناصر الأخرى المكملّة. وبعد أن تم تحليل مجموعة الخصائص التي يجب توافرها في شخصية ضابط الشرطة. يتبقى في هذه المجموعة سؤال هام يتناول العدالة في تقييم أداء ضابط الشرطة، للحفاظ على شخصيته السوية.

السؤال السادس عشر: من الضروري وجود جهات إشرافية أخرى لتقييم أداء ضابط الشرطة في عمله، بالإضافة للجهة القيادية المباشرة لضمان العدالة التامة، والمحافظة على الشخصية السوية للضابط.

وعادلة تقييم ضابط الشرطة وأدائه لعمله الوظيفي، مطلب حيوي وهام وذلك لأن تعدد جهات التقييم يوضح الصورة ويبين المميزات ويسبب العيوب والمساوى، فيما لو اقتصر التقييم على جهة واحدة فإن ضمان عدالة التقييم لاشك أنها تهتز، رغم نزاهة الجهة التي نيط بها التقييم، لأن الاعتماد على رأي واحد غير كافٍ ولا يحقق التقييم الشامل المطلوب .

— الفئة الأولى: بلغت نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% بالإجماع موافقة بشدة ٨١,٦% وموافقة ١٨,٤%، ولا توجد أي نسبة آراء معارضة.

— الفئة الثانية: بلغت نسبة الآراء الموافقة ٩٣,٨% منها ٨٣,٤% موافقة بشدة، و ١٠,٤% موافقة. بينما نسبة ٦,٢% للمعارضة لتعدد جهات التقييم.

ب — في العلاقة مع المرءوسين:

مجموعة من الخصائص والصفات التي يجب أن يتحلى بها ضابط الشرطة أثناء تعامله مع مرءوسيه، هذه الخصائص تحكم العلاقة بين ضابط الشرطة كرئيس ومرءوسيه، في إطار العمل الوظيفي على اختلاف درجات المرءوسين، سواء ضباط من رتب أقل أو من فئات الشرطة الأخرى (أمناء

- مساعدين صف ضباط - جنود)، وقد يكون من ضمن المرءوسين موظفون مدنيون، وهذه الخصائص متفق عليها في علم الإدارة وتعد من أسس تنظيم العلاقة بين الرئيس ومرءوسيه.

وسيمت استيضاح آراء الضباط بالنسبة لهذه الخصائص في الأسئلة التالية:
السؤال السابع عشر: من الضروري لضباط الشرطة أن يحكم السيطرة على مرءوسيه في العمل.

السؤال الثامن عشر: على ضباط الشرطة الالتزام في علاقته بمرءوسيه بالتعليمات والقواعد (اللوائح)، التي تنظم هذه العلاقة في نطاق العمل.
السؤال التاسع عشر: على ضباط الشرطة أن يكون حريص في علاقته بمرءوسيه، ولا ينزلق معهم إلى مستوي العلاقات المشبوهة.

إحكام السيطرة من الرئيس على مرءوسيه إنما يعني حث المرءوسين على الانتظام في العمل، والالتزام بالنظام الإداري لضمان حسن سير العمل في المرفق، ويعني أيضا أهمية محافظة الرئيس على أنظمة التشغيل بالصورة التي تحقق نجاح العمل. ويعد أحكام السيطرة من أهم خصائص العمل في نطاق القطاع الخاص والعمل الاستثماري، بما يحقق لرءوس الأموال المتداولة الزيادة والربح.

ففي السؤال السابع عشر: يتضح اختلاف آراء الضباط عن هذا المعنى:
- الفئة الأولى: نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% منها ٦٢,٤% موافقة بشدة ونسبة ٣٧,٦% موافقة. - الفئة الثانية: نسبة الآراء الموافقة ٩٤,٦% منها ٨٢,٢% موافقة بشدة وموافقة ١٢,٤%. فيما ذهبت نسبة ٥,٤% للمعارضة. ونسبة المعارضة لأن يحكم ضباط الشرطة السيطرة على مرءوسيه، قد تكون قد ذهبت لذلك ظناً وفهماً منها، أن أحكام السيطرة إنما يعني أسلوب الديكتاتورية في الإدارة، مما يعرقل العمل وهذا غير صحيح.

ويطرح السؤال الثامن عشر: خاصية أخرى، هي التزام ضباط الشرطة بالتعليمات والقواعد في علاقته بمرءوسيه، وهي تعني الالتزام القانوني في

المعاملة مع المرعوس دون تجاوزات أو تعقيدات، وبذلك يكون أحكام السيطرة في إطار التزام قانوني تحسن به إدارة العمل.

— الفئة الأولى: بلغت نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% مقسمة ٦٣% موافقة بشدة و ٣٧% موافقة. — الفئة الثانية: بلغت نسبة الآراء الموافقة ٩٥% منها ٤٤,٢% موافقة بشدة و نسبة ٥٠,٨% موافقة، فيما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٥% ولا توجد آراء معارضة بشدة.

ومع قيام ضابط الشرطة - الرئيس أو القائد - بأحكام السيطرة على مرعوسيه والالتزام بالقواعد والتعليمات في علاقته بهم، يعرض السؤال التاسع عشر لخاصية هامة، كثيرا ما ترتبت عليها آثار سيئة للضابط وهي خاصية الحرص في العلاقة بالمرعوسين. ومفهوم هذه الخاصية هو حرص ضابط الشرطة على أن تكون علاقته بمرعوسيه (على اختلاف فئاتهم أو درجاتهم) هي علاقة عمل أولا وأخيرا، ينظم هذه العلاقة القانون بما هو متاح من نصوص وقواعد، تحكم علاقة الرئيس بمرعوسيه، وأن كان هناك جانب إنساني أو بعد اجتماعي فيكون المقصود به إنما خدمة علاقة العمل، وتهينة المرعوس نفسيا ومعنويا لأداء عمله في إطار احترام لقيادته وإخلاص للعمل، وكثيرا ما يزيد ضابط الشرطة في بعض جوانب علاقته بمرعوسيه، بصورة لا تكون في صالح العمل، ومن هذه الجوانب التساهل في القيادة - عدم القدرة على تسير نظام العمل - والاهتمام بإنجاز المرعوس لمصالح الرئيس الشخصية دون مراعاة للصالح العام..... وغير ذلك من سلبيات.

— أجمعت آراء ضباط الفئة الأولى على أهمية حرص ضابط الشرطة في علاقته بمرعوسيه. حيث كانت نسبة الآراء الموافقة ١٠٠% مقسمة إلى ٨١,٦% موافقة بشدة ونسبة ١٤,٤% موافقة. ولا توجد أي آراء معارضة. — وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الآراء الموافقة ٩٥% منها نسبة ٧١,٤% موافقة بشدة ونسبة ٢٣,٦% موافقة. وذهبت بعض آراء للضباط لمعارضة

مبدأ حرص ضابط الشرطة مع مرعوسيه بنسبة ٥٠% ، ولا معارضة بشدة.
والملاحظ بعد عرض الأسئلة الثلاثة السابقة، أن علاقة ضابط الشرطة
بمرعوسيه من الضروري أن تتسم بإحكام السيطرة، والالتزام، والحرص.
وهذه الخصائص تضاف في النهاية طابع من الاحترام، على العلاقة
التي تربط ضابط الشرطة بمرعوسيه، وهذا في النهاية لصالح العمل عامة.
السؤال العشرون: على ضابط الشرطة مراعاة العدالة والمساواة في معاملته
مع مرعوسيه، وعدم التمييز بين بعضهم البعض.

السؤال الحادي والعشرون: من الأهمية أن يتمتع ضابط الشرطة بقدر
من الرحمة والإنسانية في معاملته مع مرعوسيه، وهذا ليس ضعفاً منه.
السؤال الثاني والعشرون: من الأهمية لضابط الشرطة أن يراعي الجانب
النفسي والحالة المعنوية أثناء تعامله مع مرعوسيه.

السؤال الثالث والعشرون: على ضابط الشرطة أثناء تعامله مع مرعوسيه،
أن يتجنب الجوانب التي كان يبغضها في معاملة رئيسه له (لا تُرضيه).
مجموعة من الخصائص التي تضاف إلى المجموعة السابق عرضها
والتي وأن كانت - المجموعة الأولى - تتعلق بالتحكم في العلاقة بين
الضابط ومرعوسيه، وتوضح معيار هذه العلاقة وما تتسم به. إلا أن
المجموعة الجاري تحليل آراء الضباط بشأنها من خصائص تتركز على
الجوانب الفنية في هذه العلاقة فلا أحد يستطيع أن ينكر أهمية العدالة
والمساواة وعدم التمييز بين المرعوسين، والرجمة، ومراعاة الجوانب النفسية
للمرعوس وحالته المعنوية.

وبصفة عامة أن يتعامل الضابط - وهو رئيس أو قائد - مع مرعوسيه
المعاملة التي كان يتمنى - أو يحب - أن يعامله بها قائده أو رئيسه.

هذه الخصائص السابقة تمثل الجانب الفني التي لابد أن يراعيه
الرئيس وهو يتعامل مع مرعوسيه، وهي بالإضافة إلى مجموعة الخصائص
السابقة - أحكام السيطرة، الالتزام، الحرص - تشكل قاعدة عامة، إذا نفذها

ضابط الشرطة نجح في قيادة مجموعة العمل تحت رئاسته، وبصفة عامة هذه الخصائص متفق عليها بين خبراء علم الإدارة والباحثين.

— وقد جاءت آراء الضباط في كل من الفئتين الأولى والثانية لتسجل بالإجماع بنسبة ١٠٠% موافقة على أن تتمتع شخصية ضابط الشرطة بهذه الخصائص، وذلك تمثيا مع فكر ورأي الخبراء والعلماء في المجال المتخصص للإدارة، وهذا أيضا ما يوجبه صالح العمل.

ونجمل هذه الخصائص في أن ضابط الشرطة في وقت كان مرعوس له رئيس أو قائد في عمله، فإنه من الطبيعي أن يكون لهذا القائد أو الرئيس مجموعة سمات وخصائص يتميز بها، ويقابل ذلك بعض من الصفات والخصائص التي تؤخذ عليه في معاملته مع المرعوسين، وضابط الشرطة يعجب بالصفات المتميزة، ويكون ناقدا للصفات السيئة التي يتعامل بها رئيسه معه، فإن هذا الضابط عليه عند وصوله إلى مستوى القيادة، أن يتجنب في معاملته تلك الخصائص السيئة التي كان لا يحبها في رئيسه.

رابعا — النتائج العامة المستخلصة من الدراسة الميدانية بشأن سمات شخصية ضابط الشرطة:

خلصت الدراسة الميدانية في نطاق القسم الأول من الاستبيان إلى النتائج:
أ- بالنسبة للخصائص التي يجب أن تتمتع بها شخصية ضابط الشرطة في نطاق عمله الوظيفي:

أكدت الدراسة الميدانية صدق اتجاه البحث إلى أهمية تمتع شخصية ضابط الشرطة بمجموعة خصائص وسمات، لا يقدر على الإحساس بها والشعور بأثرها سوى ضابط الشرطة ذاته، وتتكامل هذه الخصائص والسمات مع بعضها لتكون الشخصية المأمولة لضابط الشرطة وبيانها:

- تأدية العمل الوظيفي في إطار من توجيه القيادة ونصحها، وذلك يمثل منظومة في أداء العمل، ومن الأهمية الاستفادة بخبرة القيادة في العمل.

- حسن الاستماع لتعليمات القيادة، دون خوف أو تخاذل بسبب أنها تمارس السلطة على الضابط، وهي المسئولة عن تقييم أدائه في العمل، مع ملاحظة أن هذا التقييم يتم بأسلوب معين ومنهج مدروس، ومن الصعب أن نشذ القيادة المسئولة في هذا التقييم حسب الأهواء.
- مراعاة آراء الضباط الزملاء في العمل وبخاصة الأقدم في الرتبة، لأنهم يمثلون الخبرة في العمل الأمني بالإضافة للخبرة القانونية، مع عدم التأثير بهذه الآراء أكثر من اللازم حتى لا يؤثر ذلك على الشخصية
- أداء الضابط لعمله الوظيفي بفهم وأن لم يقتنع بهذا العمل، والفهم هو السبيل للاقتناع، وعدم الاقتناع حاجز نفسي يضر في تنفيذ العمل ويؤثر على مؤديه، وقد يكون لقلة الخبرة والحكمة في هذه المواقف دور هام.
- القدرة على نسج خيوط العلاقة الطيبة الحسنة مع القيادة، ولن يتأتى ذلك إلا بتجنب المواقف المؤدية للخلاف مع القيادات التي تصل لمرحلة الصدام بين الضابط وقيادته، بالإضافة لإطاعة القواعد والتعليمات حتى لو كانت تعوق حرية الضابط، لأن الحماس الزائد في العمل والانطلاق بلا قيود قد يؤدي إلي نتائج سلبية ومواقف صعبة، فالقواعد والتعليمات هي المنظمة للحماس والموجه للانطلاق. ويكمل خيوط هذا النسيج الجميل عدم الأقدام علي نقد القيادة وتحمل فكرها، لأن هذا النقد غالبا يكون ذو مردود سلبي وأثار سبئية في نفس القيادة المسئولة.
- وقدرة شخصية ضابط الشرطة على تحمل القيادة إنما يكون بمهارة الضابط في استيعاب فكر قيادته، وتوظيف هذه المهارة في حسن تنفيذ العمل الموكل إليه. وانصراف الشخصية إلي الشكوى المستمرة من القيادة، يؤدي بالقطع إلي فقد الضابط لتركيزه في عمله، وقد يسبب ذلك أزمات نفسية منها شعور الشخصية بالاضطهاد وهذا ما يسمى بالاضطهاد الشعوري.
- تحديد أسلوب الإدارة الذي يتواءم مع طبيعة العمل الأمني، فضابط الشرطة الناجح هو الذي يطلق المركزية في الإدارة، وقت أن تكون هي

أنسب من غيرها لتسير العمل أو مواجهة موقف، وينوع في أسلوب إدارته بمرونة القائد المحنك، مراعي الظروف المحيطة والأحداث.

- القدرة الإبداعية الإيجابية المفيدة للعمل، وهي أن تمتلك الشخصية حس إبداعي في أداء العمل الأمني، ويكون هذا الحس الإبداعي متوافق مع نظام العمل ومعبرا عن فهم الضابط لجوانب عمله، بذلك لا تكون القدرة على الإبداع مصدر خلاف مع القيادة، من أجل تطوير أداء العمل.

- تكامل الشخصية بسمات ذاتية تفيد حياة العملية، منها المحافظة على منظومة الأداء الوظيفي، دون الاهتمام باستقلالية الرأي المخالف لطبيعة الأداء، فلا يؤدي ضابط الشرطة عمله بأسلوب مغاير ومختلف عن باقي زملاءه تعبيراً عن إيمانه باستقلال شخصيته في العمل. والمشورة للقيادة المسئولة ليس عيباً أو انتقاصاً من القدرة، وليست هروباً من المسؤولية، بل هي سمة الشخصية السوية المدركة لأبعاد المواقف الأمنية الصعبة.

- الموضوعية والعدالة عند التقييم، فضابط اليوم هو قائد الغد إن شب على هذه السمات الواعية في تقييم مرءوسيه، شاب عليها وهو قائد.

ب- خصائص يجب أن تتمتع بها الشخصية في العلاقة مع المرءوس:

إن العلاقة ضابط الشرطة ومرءوسيه قد يكونوا ضباط أقل في الرتبة، أو من قوات الشرطة الأخرى المختلفة، هي علاقة ذات أبعاد معينة، ودائماً ما تتمتع هذه العلاقة بخصائص مميزة لا يحكمها العمل الوظيفي فقط، لأنها لو قامت على هذا البعد كانت علاقة ضعيفة هشّة، بل لابد في هذه العلاقة من مراعاة البعد النفسي عند المرءوس وظروفه المختلفة التي تحيط به.

فضابط الشرطة الناجح في عمله لابد أن يراعي هذه الأبعاد في علاقته مع مرءوسيه ويضاف إلي ذلك، أحكام السيطرة على المرءوسين في نطاق العمل، وسمة الحرص والالتزام في العلاقة مع المرءوس التي تمنع الضابط من الانزلاق في علاقات دون المستوى مع مرءوسيه، بل تدفعه إلى أن تكون هذه العلاقة في إطار موضوعي ينظمه العمل.

المبحث الثاني الدراسة الميدانية

الضغوط المؤثرة على شخصية ضابط الشرطة

بعد أن تم عرض الضغوط التي تؤثر على شخصية ضابط الشرطة في نطاق الدراسة العلمية، وهي متنوعة بين ضغوط ذاتية (نفسية)، وضغوط خارجية تتمثل في ضغوط وظيفية واقتصادية واجتماعية. نعرض فيما يلي لدراسة ميدانية لبيان هذه الضغوط عمليا من خلال آراء الضباط، وما تمثله هذه الضغوط من صعوبات تواجه ضابط الشرطة في حياته سواء الوظيفية أو العادية، ويكون لها أما تأثيرا إيجابيا أو تأثير سلبي على شخصية ضابط الشرطة، مع تنوع الآراء وتباينها بالنسبة لمدى تأثير هذه الضغوط من ضابط إلى آخر.

الفرع الأول

بيان أهداف الدراسة الميدانية ولتحديد أسئلة الاستبيان

أولا - الضغوط الوظيفية (في الإطار الوظيفي) وتنقسم إلى:

أ - بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بقيادته:

وقد شملت الدراسة الإحصائية في هذا النطاق أسئلة بيانها:

لقياس مدى رضا ضابط الشرطة عن عمله الأمني واقتناعه بهذا العمل. وأثار المشكلات التي يتعرض لها ضابط الشرطة وينتج عنها تعرضه للجزاء. ثم آراء الضباط في طموحات الوصول إلى المناصب القيادية والرئاسية. ثم أسئلة لقياس عمق العلاقة بين ضابط الشرطة وقيادته المباشرة، ومدى تقدير القيادة للعمل الذي به ضابط الشرطة، وقيادته المباشرة، ومدى إحساس القيادة بالمشكلات والصعوبات التي تواجه ضابط الشرطة، وكيف يتم تذليل هذه الصعوبات.

ب - بالنسبة لعلاقة ضابط الشرطة بزملائه ومرعوسيه في العمل:

شمّلت الدراسة الميدانية في هذا النطاق أسئلة: لقياس مدى بُعد هذه العلاقة ونطاقها، وإلى أي مدى يؤثر تميز القيادة المباشرة في المعاملة بين الضباط. وتوضيح أساس العلاقة بين الضباط ومرءوسيه في العمل.

ت - بالنسبة للإطار الوظيفي من المنظور الشخصي لضباط الشرطة:

شمّلت الدراسة الميدانية أسئلة مقسمة كما يلي: لقياس مدى فخر ضباط الشرطة بوظيفته، واقتناعه النفسي بما يؤديه من عمل أمني. ومدى الرغبة في معرفة التقرير السنوي، وما يحتويه من تقييم للأداء خلال عام منصرم، ومدى أهمية ذلك له. وللوقوف على مدى تفضيل ضباط الشرطة للعمل في نطاق أماكن معينة، ومدى تأثير العمل الذي يشغله ضباط الشرطة على حياته الشخصية. ومدى الرغبة في أن يخضع لقانون الشرطة.

ثانياً - الضغوط الاجتماعية (في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة) بيانها أ - في نطاق الأسرة:

أسئلة لقياس مدى تأثير عمل ضباط الشرطة على حياته الأسرية، وأدائه لدوره المطلوب في رعاية أسرته والاهتمام بشؤونها، بالشكل الذي يحقق له بُعد نفسي يثبت فيه الطمأنينة على أسرته ومستقبلها، وتحقيق الاستقرار له.

ب - في نطاق البيئة الاجتماعية المحيطة بضباط الشرطة.

أسئلة لقياس مدى تأثير البيئة الاجتماعية على ضباط الشرطة في أداء عمله، وتتنوع بين الصداقات الاجتماعية المحيطة به، وما يمثل ذلك من عبء نفسي على الضباط كفرد في المجتمع ينتظر منه القيام بقضاء الحوائج ثالثاً - الضغوط الاقتصادية (في نطاق الجوانب المادية):

شمّلت الدراسة الميدانية في هذا الجانب الهام أسئلة لقياس العبء النفسي الذي يتعرض له ضباط الشرطة نتيجة للضغوط الاقتصادية المحيطة به، مع ما يشهده المجتمع من متغيرات شاملة، وزيادة مطردة لأسعار الاحتياجات المطلوب توفيرها لكل أسرة، ومطالبة ضباط الشرطة بتحقيق المعادلة الصعبة للغاية، التي طرفيها أداء عمله بنزاهة مع الوفاء باحتياجات أسرته.

الفرع الثاني

تحليل نتائج الاستبيان الذي تم التوصل إليها

أولاً - الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها الضابط من خلال عمله الأمني:

أ - ضغوط في نطاق علاقة ضابط الشرطة بقيادته:

- السؤال الأول: هل أنت راض عن عملك كضابط شرطة.

الفئة الأولى: نعم - ٣٣٤ ٦٦,٨ % لا - ١٦٦ ٣٣,٢ %

الفئة الثانية: نعم - ٣٧٨ ٧٥,٦ % لا - ١٢٢ ٢٤,٤ %

يلاحظ أن النسب قريبة بين الفئتين بالنسبة للإجابة [نعم]، وأن كان نسبة الإجابة [لا] بالنسبة للفئة الأولى تفوق نسبة الإجابة [لا] للفئة الثانية، وذلك رغم أنه ينظر إلي ضابط الشرطة الذي يعمل في نطاق جهات الفئة الأولى على أنه يعمل في نطاق قطاع متميز في جهاز الشرطة مادياً ونفسياً.

- السؤال الثاني: هل تشعر أنك تعمل في المكان المناسب مع إمكانياتك وقدرتك وكفاءتك.

الفئة الأولى: نعم - ١٧٧ ٣٥,٤ % لا - ٣٢٣ ٦٤,٦ %

الفئة الثانية: نعم - ١٣٧ ٢٧,٤ % لا - ٣٦٣ ٧٢,٦ %

ويجب التوقف أمام إجابات كلا من الفئة الأولى والثانية على هذا السؤال: حيث أن نسبة الإجابة [نعم] إلى [لا] ١ : ٣ مما يعني أنه أمام كل ضابط شرطة يشعر ويقتنع بأنه يعمل في مكان يناسب إمكانياته وقدرته، فإنه يوجد ثلاث ضباط شرطة يشعرون بأنهم يعملون في أماكن لا تتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم وكفاءتهم، وذلك يؤثر على قدرة ضابط الشرطة في أداء عمله وإنجاز ما يطلب منه من مهام أمنية، بالإضافة لأن ذلك يوقع ضابط الشرطة تحت عبء نفسي ثقل.

وتثير إجابة الفئة الأولى البالغة نسبة النفي فيها ثلاثة أضعاف الموافقة أكثر من علامة استفهام، بل وتعجب في ذات الوقت، حيث أن العمل في نطاق جهات الفئة الأولى يتوقف بقدر كبير على رغبة الضابط وتميزه في

عمله، ويمكن تفسير ذلك بأن النفي المقصود به مكان العمل داخل نطاق جهات الفئة الأولى، وليس العمل في أحد هذه الجهات ذاتها.

— السؤال الثالث: هل تعتقد أن الظلم الذي قد يتعرض له ضابط الشرطة في العمل الأمني يكون السبب فيه..... (أذكر سبب من الأتي).

الأسباب	الفئة الأولى	الفئة الثانية
ضابط الشرطة نفسه	١٧٤	٢٤٧ %٤٩ر٤
ضعف الخبرة	٥٧	٢٣ %٤ر٦
تشدد القيادة	١١٢	١٧١ %٣٤ر٢
عدم فحص القيادة للموضوع	—	٢٩ %٥ر٨
سوء التشغيل	٦٢	٢٧ %٥ر٤
ضغط العمل	٩٥	٢٨ %٥ر٦

(عرض لأراء الضباط من عينة البحث في السؤال ٣)

بتحليل نتائج الاستبيان لهذا السؤال يتبين اختلاف الأسباب التي قد تؤدي إلى الظلم، الذي يتعرض له ضابط الشرطة أثناء أداء عمله الأمني، وإن تباينت أراء الضباط بالنسبة لهذه الأسباب. وقد اتفقت أراء نسبة كبيرة سواء في الفئة الأولى أو الثانية، على أن الضابط ذاته قد يكون السبب فيما يتعرض له من ظلم، ويكون ذلك بتصرفاته الخاطئة أو أخطاءه في العمل..... الخ. ثم تكمل الآراء بنسب متفاوتة ذكر الأسباب التي يمكن أن تكون مصدر للظلم الذي يتعرض له ضابط الشرطة، وذلك حسب وجهة النظر وهي:

❖ تشدد القيادة: والمعنى أنه إذا كان يطلب من الضابط في مواقف معينة أن يؤدي عمله مستعينا بروح القانون، وفي مواقف أخرى أن يطبق نص القانون، فإنه يكون من الأفضل أن تتعامل القيادة مع الضابط بذات المبدأ، في حالة ارتكابه خطأ يؤدي إلى مساءلته وتوقيع جزاء عليه، هنا يشعر ضابط الشرطة بأنه قد تعرض لظلم، وقع عليه رغم أنه قد يكون بالفعل مخطأ ويتحمل نتيجة هذا الخطأ، لكن شعوره بأن قيادته قد تشددت معه في هذا الموقف، هذا الشعور له مردود نفسي سلبي وعبء

عصبي يؤثر بلا شك على أدائه الذهني أو البدني في عمله، ويشعره بإحباط ويخفض من روحه المعنوية ومن معدل أدائه.

❖ **ضغط العمل:** وقد بلغت النسبة في الفئة الأولى ١٩% وفي الفئة الثانية ٥٦%. وتحليل ذلك أن ضغط العمل يؤدي إلى الخطأ الذي يوقع ضابط الشرطة في المسائلة ويعرضه للجزاء، وقد يكون ذلك في مواقف يشعر فيها أنه قد تعرض لظلم نتيجة لضغط العمل، والاختلاف في نسبة الرأي للفئتين تعكس الرؤيا لاختلاف العمل بين الجهات الأمنية في نطاق كل فئة عن الأخرى.

❖ **سوء التشغيل:** بلغت النسبة للرأي في الفئة الأولى ١٢,٤% وفي الفئة الثانية ٥,٤% وسوء التشغيل هو مكمل لضغط العمل، وكلاهما من الأسباب التي توقع ضابط الشرطة في خطأ، يؤدي إلى أن يتعرض من قيادته لظلم بصورة مختلفة، فنتيجة لضغط العمل الأمني ووجود عجز في أعداد الضباط في أماكن العمل الشرطي، يؤدي ذلك إلى نظام ضغط في التشغيل، فمثلاً يكون ضابط الشرطة معين في خدمة في النوبة الليلية ثم في الصباح يستمر في العمل في خدمة أخرى وهي متنوعة (بين خدمات الجامعة أو الترحيل أو العرض للمتهمين أو تأمين تحركات مأمورية هامة أو شخصية هامة). وبذلك يصعب أن يكون الأداء متميز.

❖ **ضعف الخبرة:** ومرجع هذا السبب إلى ضابط الشرطة ذاته، فقد يتعرض لموقف معين في العمل يتصرف في نطاقه بصورة خاطئة تجلب له المسؤولية والجزاء، ويكون السبب في ذلك ضعف خبرة الضابط بصفة عامة، حيث أنه لم يكتسب بعد الخبرة المطلوبة في العمل الأمني، أو ضعف خبرته بصفة خاصة حيث أنه يعمل في نطاق هذا العمل الأمني من فترة وجيزة، ولم يتم تلقينه وتدريبه جيداً لممارسة مهام هذا العمل. ونسبة الآراء بشأن هذا السبب هي آراء الفئة الأولى ١١,٤%، وآراء الفئة الثانية ٤,٦%.

❖ وأخيرا عدم فحص القيادة للموضوع: والمعنى أن القيادة لا تقوم بفحص موضوع المسألة التي يتعرض لها ضابط الشرطة، أو يتم فحص الموضوع على عجلة من الأمر، أو يتم فحصه ولكن فحص غير مكتمل الجوانب، فيؤدي ذلك إلى ظلم يقع على ضابط الشرطة، حيث أن آراء الضباط في الفئة الأولى جاءت خالية تماما من اعتبار هذا السبب من أسباب تعرض الضابط للظلم في عمله، بينما ذهب رأي الفئة الثانية إلى اعتبار ذلك بنسبة ٥٨%.

— السؤال الرابع: أحيانا يؤثر الظلم الذي يقع على الضابط في أداء العمل.
الفئة الأولى: أوافق بشدة ٣٣١ ٦٦,٢% أوافق ١٦٩ ٢٣,٨% أعارض —
الفئة الثانية: أوافق بشدة ٤٢١ ٨٤,٢% أوافق ١٦٩ ١٥,٨% أعارض —
لاشك أن الإنسان في تكوينه النفسي يتأثر بما يتعرض له من مواقف وضغوط تؤثر فيه، ويكون التأثير ذو درجات عالية عندما يكون نتاج أسباب ليس للمرء أي دخل فيها، فمن الطبيعي والمنطقي أن تجمع آراء الضباط بالموافقة، على أن الظلم الذي يتعرض له ضابط الشرطة يؤثر في أداءه لعمله، وفي مقدار عطاءه وفاءه وإخلاصه، ويكون ذو مردود سلبي على طبيعة الشخصية المعروف بها المرء فيثور غضبا إذا كان حليم، ويتعامل بأسلوب جاف إذا كان لين، وهو في ذلك يتلمس طريق العدالة.

— السؤال الخامس: أحيانا يتعرض ضابط الشرطة لضغوط، من أجل إنجاز بعض الأعمال في إطار المجاملات، سواء خاصة به شخصا أو بزملائه.

ضابط الشرطة أثناء أداء عمله يهدف بداية ونهايا إلى الصالح العام ومنفعة المجتمع في نشر الأمن وتحقيق العدالة، دون النظر إلى تحقيق أي أغراض خاصة أو مصالح فردية، تغطي على الأهداف الأساسية الثابتة التي تعمل من أجل الجماعة. وهذا التساؤل يقيس ما يتعرض له ضابط الشرطة من ضغوط يكون الهدف منها إنجاز بعض الأعمال، ومصادر هذه الضغوط متعددة فهي إما شخصية - خاصة بالضابط ذاته- وتتنوع في مغذى هذا

المصدر بين اجتماعية أو استفادة مادية أو معنوية. وأما وظيفية بتأثير من الزملاء في العمل - سواء بمفهوم العمل العام كضابط شرطة عموماً، أو مفهوم العمل الخاص كضابط يعمل معه في نفس مكان العمل أو في ذات نطاق العمل - ويفهم من سياق التساؤل أن المطلوب إنجاز ضابط الشرطة لبعض الأعمال في إطار المجالات، فهي أعمال تخضع لمعاني ومفاهيم متعددة ولكنها في النهاية لا تتمتع بالصفة القانونية الخالصة.

- وقد ذهبت أراء الضباط في الفئة الأولى إلى نسبة موافقة بلغت ٥٧,٨% وموافقة بشدة ٤٢,٢%، وبذلك تكون الآراء ١٠٠% ذهبت إلى أن الضابط يتعرض لمثل هذه الضغوط لإنجاز بعض الأعمال.

- ولم يختلف الوضع كثيراً بالنسبة لأراء الضباط في الفئة الثانية، حيث ذهبت غالبية الآراء إلى الموافقة بنسبة ٥١% وموافقة بشدة ٤٣,٤%، بإجمالي ٩٤,٤%. بينما نسبة الآراء المعارضة ٥,٦%، وهذا يدل على قدر الضغوط التي تمارس على الضابط من أجل قيامه بعمل لو أنه قانوني.

ويخرج التساؤل الأعمال التي تعطي القيادة توجيه للضابط، بأن يتبع في القيام بها أسلوب معين، وذلك حرصاً على تنفيذ القانون ومراعاة الظروف المحيطة، وحرصاً على حقوق الأفراد والسياسة الأمنية.

- السؤال السادس: أحياناً يتحدث الضابط بصراحة وصدق عما يواجهه من مشكلات، وذلك عند الاجتماع مع المستويات الإشرافية العليا.

في جهات العمل الشرطية يتم تنظيم اجتماعات ومقابلات ميدانية، بين الضباط والمستويات والقيادية المسئولة التي تمثل في مساعد الوزير المختص، أو مدير الأمن (المصلحة - الإدارة العامة).

- وقد ذهبت أغلبية الآراء في الفئة الأولى إلى الموافقة، حيث بلغت النسبة ٦٣,٢% موافقة ونسبة الآراء المعارضة ٢٤,٢% والآراء المعارضة بشدة ١٢,٦%، بإجمالي ٣٦,٨% متمسكة بعدم حدوث هذه المصارحة بين الضباط والقيادات المسئولة عن صنع القرار واتخاذها أثناء الاجتماعات.

— وفي الفئة الثانية بلغت الآراء الموافقة بشدة ١٥,٦% ونسبة الموافقة ٤٣,٦% ، بإجمالي ٥٩,٢% ، وهي نسبة تقترب من نسبة الموافقة في الفئة الأولى وأن كانت تقل عنها. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٤,٨% ونسبة المعارضة بشدة ٢٦% ، بمجموع نسبة معارضة بلغت ٤٠,٨% ، وهي نسبة أعلى قليلاً من نسبة الآراء المعارضة في الفئة الأولى. مع ملاحظة أن نسبة الآراء المعارضة بشدة في الفئة الثانية تزيد قليلاً عن ضعف نسبة الآراء المعارضة بشدة في الفئة الأولى ٢٦% مقابل ١٢,٦% .

ب — العلاقة بين ضابط الشرطة وزملائه ومرءوسيه:

— السؤال السابع: أحياناً يتسبب الضابط لزميله في مشكلة توقعه في مخالفة ينال بسببها جزاء إداري ،

أن تكون العلاقة بين ضابط الشرطة وزميله في العمل علاقة جيدة، ومصدرها الاحترام والمحبة والمودة، فهل يمكن أن يكون ضابط الشرطة مصدر مشكلة وجزاء لزميله ؟ ولتصور ذلك احتماليين:
أولاً: نطاق العمل الذي يجمع بينهما.

الثاني: أن يطلب الضابط من زميله معروفاً له أو القيام بخدمة تعود عليه بمشكلة أو تسبب مسألته.

— وفي هذا الشأن بلغت آراء الفئة الأولى الموافقة نسبة ٧٩,٤% والموافقة بشدة نسبة ١١,٢% بإجمالي ٩٠,٦% ، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٩,٤% . وفي الفئة الثانية بلغت آراء الضباط الموافقة نسبة ٥٩,٢% والآراء الموافقة بشدة ٢٤,٢% بإجمالي موافقة ٨٣,٤% ، بينما بلغت الآراء المعارضة نسبة ١٠,٨% ، والآراء المعارضة بشدة ٥,٨% ، بإجمالي آراء معارضة نسبته ١٦,٦% .

والآراء التي وافقت تذهب في ذلك إلى تعامل هذا الزميل بحسن نية وثقة مع زميله، وهذا شيء مطلوب ولكن لابد أن يقدر ذلك بقدره. وعلى العكس فإنه يفسر رأي الضباط الذين عارضوا ذلك، إلى أن ضابط الشرطة

يمتلك من الخصائص والمميزات التي تمكنه من أن يكون على وعي وأدراك وتركيز، سواء في نطاق العمل أو في نطاق المجاملات مع زملائه في العمل أو من خارج العمل، وهو في ذلك يمكن أن يتجنب المشكلات.

— السؤال الثامن: أحيانا تميز القيادة المباشرة في المعاملة بين الضابط وزملائه بمعيار موضوعي يعتمد على الكفاءة في العمل.

من المعايير الموضوعية التي تطبقها القيادة للتمييز في المعاملة بين المرءوسين، معيار الكفاءة في العمل، فمن الصعب المساواة بين اثنين من الضباط أو أكثر، يتميز أحدهم بكفاءة عالية في أداءه لعمله.

— وقد اتفقت أغلبية آراء الضباط في الفئة الأولى أو الثانية على ذلك، حيث بلغت في الفئة الأولى نسبة الموافقة ٤٢,٦% والموافقة بشدة ١٨,٢% بإجمالي ٦٠,٨%. بينما بلغت الآراء المعارضة ٣٩,٢%.

— وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ٤٣,٨% وهي تزيد عن ضعف نسبة الآراء الموافقة بشدة في الفئة الأولى. ونسبة الموافقة ٣٣,٦%، بإجمالي موافقة ٧٧,٤%. بينما الآراء المعارضة ٢٢,٦%.

والملاحظ زيادة نسبة الآراء الموافقة في الفئة الثانية عن نسبة الآراء الموافقة في الفئة الأولى (٧٧,٤% : ٦٠,٦%)، كذلك فإن نسبة آراء المعارضة في الفئة الأولى تكاد تقترب من ضعف نسبة الآراء المعارضة في الفئة الثانية (٣٩,٢% : ٢٢,٦%).

— السؤال التاسع: أحيانا يكون معيار تميز القيادة المباشرة للمعاملة بين الضباط معتمدا على اعتبارات خاصة شخصية.

في التساؤل السابق كان معيار التمييز بين الضباط هو أحد معايير النظام الإداري الوظيفي، في التمييز بين العاملين في الجهاز الإداري، وهو معيار الكفاءة في العمل. وفي هذا التساؤل فإن معيار التمييز بين الضباط يعتمد على اعتبارات خاصة شخصية للقيادة المسئولة التي تميز بينهم، سواء لتحديد المعاملة أو للتقييم السنوي أو للترشيح للعمل في أحد الجهات الهامة.

هذه الاعتبارات تتحكم في خيوطها القيادة المسئولة، وبمعنى آخر أنه حسب الاعتبارات التي كونتها القيادة يكون التميز في المعاملة بين الضباط ولا يشترط أن تكون الكفاءة في العمل هي المعيار الأوحـد لذلك. فإنه توجد معايير متكاملة تضاف إلى الكفاءة في العمل لإمكانية هذا التمييز. ومثال لذلك: مع اعتبار أن الضابط كفء في عمله لكن على الجانب الآخر له بعض السلبيات، التي تقلل من إبراز هذه الكفاءة وتقلل من تقديراته في العمل، فإنه يمكن تمييز ضابط زميل له عنه يكون أقل منه كفاءة في العمل، ولكنه يتمتع بخصائص ومميزات يفقدها الأول.

— وقد بلغت نسبة آراء ضباط الفئة الأولى موافقة بشدة ٢٨,٤% وموافقة ٦٠,٤% ليكون إجمالي الآراء الموافقة على مضمون سؤال الاستبيان ٨٨,٨%، بينما نسبة الآراء المعارضة ٧,٤% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٣,٨% ليكون إجمالي نسبة الآراء المعارضة ١١,٢%.

— وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٢٣,٤% ونسبة الآراء الموافقة ٥٢,٦%، بإجمالي نسبة آراء موافقة ٧٦%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١١,٤% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ١٢,٦% بإجمالي الآراء المعارضة ٢٤%. ويلاحظ أن الآراء المعارضة في الفئة الثانية ضعف الفئة الأولى ٢٤%: ١١,٢%.

ت — الإطار الوظيفي من المنظر الشخصي لضابط الشرطة:

— السؤال العاشر: ضابط الشرطة يكون دائماً فخوراً بوظيفته.

إن وظيفة ضابط الشرطة فخراً لكل من ينتمي إليها ويؤيدها، هذه حقيقة تؤكد لها الأزمنة الطويلة ماضية وحاضرة ومستقبله، ويبرهن عليها مقدار التضحيات رجال الأمن المبذولة واستمرارية عطائهم.

— في الفئة الأولى بلغت نسبة الموافقة ٢١,٤% والموافقة بشدة ١٠,٢% ليكون إجمالي الموافقة ٣١,٦%. بينما سجلت الأغلبية رفضها، بلغت نسبة المعارضة ٤٨,٤% والآراء المعارضة بشدة ٢٠% ليكون إجمالي ٦٨,٤%.

— وفي الفئة الثانية أختلف الوضع حيث كانت الأغلبية لآراء الموافقة حيث بلغت نسبة الآراء الموافقة ٤٧,٨% ونسبة الآراء الموافقة بشدة ١٣,٢% ليكون إجمالي الآراء الموافقة على أن ضابط الشرطة فخورا بوظيفته ٦١%, بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٢٥,٦% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ١٣,٤%, بإجمالي آراء معارضة قدره ٣٩%.

ويمكن تفسير آراء الضباط سواء في الفئة الأولى أو الثانية التي بلغت نسبة المعارضة للفخر بوظيفة الشرطة هذا الحد — الأغلبية في الفئة الأولى وخمسي آراء الفئة الثانية — لا يوجد سوي تفسير منطقي يجب أن يوضع تحت مجهر البحث والدراسة ويؤخذ في اعتبار الباحثين، هو أن وظيفة ضابط الشرطة أصبحت مهنة شديدة الصعاب والمشاقة، وقد زاد كل ذلك في الوقت الحاضر، وأصبح ضابط الشرطة يواجه ضغوط متعددة نتيجة تعرضه لمتغيرات حياته المهنية، أوصلته إلى هذه النتيجة.

— السؤال (١١): ضابط الشرطة يستمتع بأنه من رجال السلطة في الدولة ضابط الشرطة وهو يمارس عمله الأمني يتمتع بنفوذ وسلطات واسعة وهو في ذلك يعد من رجال السلطة في الدولة. فهل يستمتع ضابط الشرطة بمزية أنه من رجال السلطة ؟ وقد جاءت الأغلبية لآراء الضباط معارضة ورافضة لأن ضابط الشرطة يستمتع بأنه من رجال السلطة في الفئتين.

— ففي الفئة الأولى بلغت نسبة الموافقة بشدة ١٤,٢% ونسبة الموافقة ٨,٢% بإجمالي قدره ٢٢,٤% ، بينما بلغت آراء المعارضة ٧١,٢% والآراء المعارضة بشدة ٦,٤% بإجمالي آراء قدره ٧٧,٦% لتكون النسبة بين المعارضة والموافقة ٣: ١.

— وفي الفئة الثانية زادت بعض الشيء نسبة الموافقة حيث بلغت ٢٢% والآراء الموافقة بشدة نسبة ١٠,٨% ليكون إجمالي الموافقة ٣٢,٨%، بينما نسبة المعارضة بلغت ٤١,٤%، ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٢٥,٨% ليكون إجمالي المعارضة ٦٧,٢%. بنسبة ٢: ١ اراضة إلى موافقة.

وقد ذهبت الآراء الرافضة لمزية تمتع ضابط الشرطة بأنه من رجال السلطة في الدولة، في تفسير ذلك بأنها تؤكد ضمناً أن مهمة ضابط الشرطة إنما هي رسالة تحمل في صميمها هدفاً نبيلًا، وواجب يؤخذ علي عاتق من يتحمله. وإن كانت السلطات التي يمنحها القانون لضابط الشرطة لبلوغ هذه الرسالة وتحقيق هذا الواجب تجعله من رجال السلطة، إلا أنها سلطة مقننة تعمل في إطار من الشرعية القانونية وهي تضاف إلى الأعباء التي يتحملها ضابط الشرطة وليست مزية يتمتع بها .

— السؤال (١٢): أحيانا يؤدي الضابط العمل المطلوب منه فقط دون زيادة. المقصود بأن يؤدي ضابط الشرطة العمل المطلوب منه فقط دون زيادة، هو القيام بأعمال الوظيفة في النطاق المحدد لذلك لعدم المساءلة الإدارية، وهذا التساؤل مكمل لسابقه، حيث أن أغلبية آراء الضباط في الفئتين ذهبت إلي أن ضابط الشرطة يؤدي عمله بجد واجتهاد وإخلاص.

— وفي التساؤل الحالي، نجد في الفئة الأولى نسبة الموافقة بشدة ٢١,٤% ونسبة الموافقة ٦٦,٤%، ليكون إجمالي الآراء الموافقة ٧٨,٨%. بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ١٢,٢%.

— وفي الفئة الثانية نسبة آراء الموافقة بشدة ١٠,٦% والموافقة بلغت ٤٩,٤%، بإجمالي ٦٠%، فيما بلغت نسبة المعارضة ٢٤,٢% ونسبة المعارضة بشدة ١٥,٨%، بإجمالي آراء معارضة ٤٠%.

وتحليل آراء هذا التساؤل أن ما ذهبت إليه آراء أغلبية الضباط بصدد السؤال انتهى إلي أن ضابط الشرطة يؤدي عمله الوظيفي، بجد واجتهاد وإخلاص في إطار العمل المطلوب منه فقط دون زيادة، حيث أن معظم الضباط قد أحجم عن أداء العمل بشكل مفتوح، أو بإداء متزايد للعمل المطلوب - عطاء بلا حدود - حرصا على عدم الخطأ ومن ثم المساءلة ويتبعها الجزاء.

— السؤال (١٣): هل ترغب في الاستمرار بعملك كضابط شرطة.

عرضت الدراسة لأن وظيفة ضابط الشرطة هي رسالة قبل أن تكون مهنة يمارسها الفرد، ومع اختلاف المهن وتنوعها ومع الاعتراف بصعوبة بعض المهن، واندراجها تحت مسمى المهن الشاقة، وأيضاً مع وجود بعض المهن التي تحمل في مضمونها معنى الرسالة من أجل المجتمع، مثل مهنة الطب والتدريس، إلا أنه بالدخول في تفاصيل هذه المهن نجد أنها وإن كانت تحمل معنى الرسالة إلا أن لها معنى آخر هو الاستفادة المادية لمن يعمل فيها. بينما وظيفة ضابط الشرطة تبقى بمعنى الرسالة والمسئولية التي يؤديها الضابط من أجل أمن وأمان المجتمع. وفي الحديث النبوي الشريف: (عينان لا تمسهما النار. عين يكت من خشية الله تعالى وعين باتت تحرس في سبيل الله) متفق عليه.

وبتحليل آراء الضباط نجد الفئة الأولى بلغت الموافقة بشدة ١٣ر٤% والموافقة ٢٣% إجمالي الآراء الموافقة ٣٦ر٤%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة ٤٢ر٢% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٢١ر٤% بإجمالي آراء رافضة بلغ ٦٣ر٦%. لتكون نسبة الموافقة للرفض ١ إلى ٢ تقريباً.

وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ٢١ر٢% ونسبة الموافقة ٤٠ر٢%، بإجمالي موافقة ٦١ر٤%، بينما بلغت نسبة المعارضة ٢٩%، والمعارضة بشدة ٥%، ليكون إجمالي المعارضة ٣٤%. وذلك بالإضافة لآراء لم تجيب على التساؤل (لم تذكر اختيار) ٤ر٦%. وتحليل النتائج تبين أن نسبة الفئة الأولى إلى الثانية ٣٦ر٤% : ٤ر٦% أي نسبة ١ : ٢. وعلى العكس فإن نسبة الآراء الرافضة للاستمرار في العمل كضابط شرطة في الفئة الأولى إلى الثانية ٦٣ر٦% : ٣٤% أي تقترب من ٢ : ١.

ويتضح وجود تباين في الآراء بين الضباط في الفئتين بشأن حقيقة الرغبة في الاستمرار بالعمل كضابط شرطة، فإنه لإيضاح وتفسير ذلك تبقى أهمية معرفة الدوافع الحقيقية الكامنة داخل كل ضابط شرطة أبدى بسببها الرغبة في عدم الاستمرار بالعمل بجهاز الشرطة.

– السؤال (١٤): هل ترغب في تغيير عملك من ضابط شرطة إلى أي عمل آخر سواء حر أو وظيفة .

في السؤال السابق ذهبت أغلبية آراء الفئة الأولى إلى عدم الرغبة - المعارضة - في الاستمرار بالعمل كضابط شرطة، لذلك فإنه من المنطقي أن تكون نسبة الموافقة على تغيير العمل من ضابط شرطة إلى أي عمل آخر تبلغ ٣٠,٨% ونسبة الموافقة بشدة ٤١,٦% بإجمالي موافقة ٧٢,٤%، بينما بلغت نسبة الآراء المعارضة لتغيير العمل من وظيفة ضابط الشرطة إلى أي عمل آخر ٢٧,٦%. ويلاحظ أن نسبة الموافقة على تغيير العمل من ضابط شرطة إلى أي عمل آخر وهي ٧٢,٤% تزيد عن نسبة الآراء الراضية للاستمرار في وظيفة ضابط الشرطة والتي بلغت ٦٣,٦%.

وقد يكون تفسير ذلك أن هناك آراء رابعة في الاستمرار في وظيفة ضابط شرطة، لكن إذا حدث ووجدت وظيفة أفضل سواء عمل حر أو وظيفة عامة، فإنها ترحب بها على حساب وظيفة الشرطة، وهذا يدفعنا للقول أن وظيفة ضابط الشرطة أصبحت محل مقارنة مع وظائف أخرى، وهي مقارنة سلبية يهدف من ورائها المقارن ترك عمله كضابط شرطة إلى عمل آخر، وهذا من الناحية الواقعية والعملية صحيح ويحدث، وإلا لما ترك عدد غير قليل من الضباط العمل في الشرطة ليعمل في الهيئة القضائية أو في العمل الحر، أو غير ذلك من الأعمال ذات الدخل المادي المرتفع.. ؟ وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة على التغيير ٦,٦% والموافقة بشدة ٢٣,٤% بإجمالي ٣٠%، فيما بلغت نسبة الآراء المعارضة على تغيير العمل الشرطي ٤٨,٨% ونسبة المعارضة بشدة ١٦% ليكون إجمالي المعارضة للتغيير ٦٤,٨%. ونسبة آراء ٥,٢% لم تجيب على السؤال.

– السؤال (١٥): لو لم تكن ضابط شرطة هل كنت تتمنى أن تكون ضابط هذا السؤال استكمالا للسؤالين السابقين، لتعكس هذه الثلاثية من الأسئلة ما أوضحت عليه وظيفة ضابط الشرطة لدى بعض الضباط، فالبدائية الرغبة

في عدم الاستمرار في العمل كضابط شرطة، ثم الرغبة في تغيير وظيفة ضابط شرطة إلى أي عمل آخر، والخاتمة العودة إلى نقطة الاختيار أن يرغب أو لا يرغب في عمل ضابط الشرطة، وذلك بالطبع لبعض الآراء ولكنها مجتمعة في الفئتين تمثل نسبة كبيرة.

— ففي الفئة الأولى بلغت نسبة الموافقة على عمل ضابط الشرطة ٢١.٨% ونسبة الآراء الموافقة بشدة ١٨.٢%، ليكون إجمالي الموافقة ٤٠%. بينما بلغت نسبة المعارضة ٤٨.٢% ونسبة المعارضة بشدة ١١.٨%، ليكون إجمالي المعارضة ٦٠%. ونسبة بين الموافقة والرفض ٣:٢.

— وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ١٥.٨% ونسبة الموافقة ٢٠.٢%، بإجمالي ٣٦%، فيما بلغت نسبة المعارضة ٤٧.٨% ونسبة المعارضة بشدة ٦.٢%، بإجمالي ٥٤% وعدم إجابة ١٠%.

— السؤال (١٦): أحيانا يعلم ضابط الشرطة بنتيجة تقريره السنوي.

التقرير السري السنوي الخاص بضباط الشرطة، الذي بناء عليه يتم تقييم عمل وأداء ضابط الشرطة لمدة عام كامل، ويترتب عليه نتائج غاية في الخطورة بالنسبة للمستقبل الوظيفي للضابط. وبشأن علم الضابط بنتيجة تقريره السنوي فالمقصود هو العلم غير الرسمي، ويستثنى من ذلك ما إذا كانت نتيجة التقرير السنوي في مستوى منخفض حدده القانون، يتم أخطار الضابط به ليتدارك هذا المستوى ويزيد من معدل أدائه في العمل، ويطور من أسلوبه ليحقق نتيجة أفضل في العام التالي.

— وفي آراء الفئة الأولى ذهب (١٣٥) ٢٧% إلى أنه يحدث ذلك، بينما كانت أغلبية الآراء تنفي حدوث ذلك بنسبة قدرها (٣٦٥) ٧٣%. لتكون النسبة العامة موافقة إلى رفض ١:٣ تقريبا.

— وقريبا من ذلك كانت آراء الفئة الثانية من الضباط، حيث أكد (٨٧)

١٧.٤% حدوث ذلك، فيما ذهبت أغلبية الآراء إلى نفي حدوث ذلك (٤١٣)

بنسبة ٨٢,٦%. لتكون النسبة العامة موافقة إلى رفض ١ : ٤.

السؤال (١٧): أحيانا يرغب الضابط في أن يعلم نتيجة التقرير السنوي.

من الأسئلة التي شملها الاستبيان وبلغت نسبة الآراء الموافقة فيها ١٠٠% سواء في الفئة الأولى أو الثانية، بل أن هذا السؤال يعد من الأسئلة القليلة التي كانت الإجابة فيه موافقة بالإجماع. والإجابة بهذه الصورة تدفعنا إلى اتجاه واحد متحد المعنى والمضمون، هي رغبة الضباط معرفة نتيجة التقرير السري السنوي الذي تضعه القيادة لكلا منهم، وهي رغبة أكيدة حيث نسبة الموافقة بشدة هي الغالبة.

❖ الفئة الأولى نسبة الموافقة ١٠٠% مقسمة إلى ٦٥,٦% موافقة بشدة

ونسبة ٣٤,٤% موافقة.

❖ الفئة الثانية نسبة الموافقة أيضا ١٠٠% مقسمة إلى ٧١,٤% موافقة

بشدة و ٢٨,٦% موافقة.

السؤال (١٨): أحيانا ضابط الشرطة يفضل العمل في نطاق الإدارات العامة والمصالح.

في نطاق العمل بجهاز الشرطة تختلف الجهات وتتعدد تقسيماتها والتوزيعات الخاصة بها، ولكن التقسيم الأساسي أن جهاز الشرطة يضم مديريات الأمن بمحافظات الجمهورية، ثم المصالح الشرطة والإدارات العامة المتخصصة في أنشطة معينة ويتداخل العمل من خلالها مع وزارات أخرى مثل: إ - ع لشرطة الكهرباء فهي إحدى إدارات وزارة الداخلية، وتتبع قطاع الأمن الاقتصادي تتعاون مع وزارة الكهرباء، وكذلك إ - ع لشرطة البيئة والمساحات التي تتعاون مع وزارة البيئة، إ - ع لشرطة النقل والمواصلات والتي تتعاون مع وزارتي النقل والاتصالات..... وهكذا. وتتميز هذه الإدارات والمصالح بمجموعة من المميزات الهامة والجاذبة، والتي تدفع أي ضابط إلى بذل الجهود والمساعي من أجل أن ينال شرف

العمل في إجداها. وذلك عكس العمل في مديريات الأمن، وهي التي تتحمل العبء الأكبر في العمل الأمني لصالح المجتمع، وتتطلب الجهد الأكثر وتقلص المميزات ووسائل الجذب للضباط عن الوضع السائد في الإدارات العامة والمصالح الشرطة. ويدل على مميزات العمل في الإدارات والمصالح وكونها تجذب الضباط للعمل بها عن مديريات الأمن، ما انتهت إليه آراء الضباط في الفئتين بشأن تفضيل العمل في الإدارات والمصالح.

— حيث بلغت نسبة الآراء في الفئة الأولى ١٠٠% موافقة، مقسمة بين ٦٨,٤% موافقة بشدة و ٣١,٦% موافقة.

— وبالمثل في آراء الفئة الثانية بلغت النسبة ١٠٠% موافقة، ٥٥,٨% موافقة بشدة و ٤٤,٢% موافقة. ويعد هذا التساؤل من الأسئلة القليلة التي بلغت نسبة الموافقة في الفئتين ١٠٠%.

السؤال (١٩): أحيانا يفضل الضباط العمل في إطار (مديريات الأمن).

نتائج آراء هذا التساؤل تعتبر مكملة لما سبق، حيث ذهبت أغلبية آراء الضباط إلى عدم تفضيل العمل في مديريات الأمن، بعد أن ذهب إجماع الآراء بتفضيل العمل في الإدارات العامة والمصالح.

— في الفئة الأولى بلغت نسبة الموافقة ٢٠,٤% وهي حوالي خمس ٥/١ الآراء، فيما بلغت نسبة المعارضة ٦١% ونسبة المعارضة بشدة ١٨,٦%، بإجمالي قدره ٧٩,٦% آراء معارضة ٥/٤ الآراء.

— وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة على تفضيل العمل في الأمن العام ١٤,٤%، بينما بلغت نسبة المعارضة ٤٠,٤% والمعارضة بشدة ٤٥,٢%، بإجمالي قدره ٨٥,٦% معارضة، بدون موافقة بشدة.

وتفسير هذا التفضيل هو في حقيقته عرض لمميزات العمل في الإدارات العامة والمصالح مقارنة بالعمل في مديريات الأمن. ومن أبرز المميزات

طبيعة العمل وما يحققه للضباط من أداء وظيفي بعيدا عن الضغط المتتالي في هدوء ومثالية، وأيضا الجانب المادي وهو بلا شك أفضل وضعا، وهو ما يحتاجه ضباط الشرطة لتوفير حياة كريمة له ولأسرته، ثم طبيعة العلاقة مع القيادات واتسامها بالموضوعية والنضج الفكري الذي يحفظ للضباط حقوقه ويحدد له واجباته المراد تحقيقها.

— السؤال (٢٠): أحيانا ضباط الشرطة يرغب في العمل في نطاق البحث الجنائي لما فيه من مميزات.

عمل ضباط الشرطة في نطاق البحث الجنائي هو عمل متميز يكسبه خبرة ويزيد من حنكته في العمل، وقلما لا يرغب ضباط الشرطة أن يصبح ضباط مباحث نظرا لما يتمتع به من مكانة ووضع. وعلى الرغم من أن ضباط الشرطة يكافح الجريمة في أي موقع يعمل فيه، إلا أن التميز لضباط البحث إنه المسؤول مباشرة عن ضبط الوقائع القانونية، المتعلق بها من محاضر تحريات والاستدلال. ويلاحظ أن قانون الإجراءات قد نص على بعض فئات ضباط البحث الجنائي كمأموري للضبط القضائي.

— وقد عبرت آراء الضباط على هذه المجلولات، في الفئة الأولى حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة ١١,٢% ونسبة الموافقة ٦٨% بإجمالي قدره ٧٩,٢%. بينما بلغت نسبة المعارضة ١٠,٢% بالإضافة لنسبة معارضة بشدة ١٠,٦% ليصبح إجمالي الآراء المعارضة ٢٠,٨%.

— وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ٦,٨% بالإضافة لنسبة آراء موافقة ٤٨,٢%، بإجمالي الآراء ٥٥%. بينما بلغت نسبة المعارضة ٣٠,٦% بالإضافة لنسبة معارضة بشدة ١٤,٤% بإجمالي قدره ٤٥%. على أن نسبة المعارضة بين الفئة الثانية والفئة الأولى بلغت ٢,٢٥: ١.

— السؤال (٢١): أحيانا العمل الذي يقوم به ضباط الشرطة، يكون له تأثير واضح وملحوس على حياته الشخصية، ويكون إما تأثير إيجابي أو تأثير سلبي.

لا شك أن المهن الصعبة تؤثر في الحياة الشخصية لمن يعمل بها، ووظيفة ضابط الشرطة من أشق وأصعب المهن، وبالتأكيد فأنها تستحوذ على تفكيره واهتمامه، والتأثير الإيجابي يعني اهتمام الضابط بحياته الشخصية وتفاعله بشكل إيجابي مع المحيطين به في نطاق حياته الشخصية من أسرته أو عائلته. أما التأثير السلبي فإنه يعني إهمال ضابط الشرطة لحياته الشخصية لصالح حياته الوظيفية.

— في الفئة الأولى بلغت نسبة آراء الضباط الموافقة على تأثير عمل ضابط الشرطة على حياته ١٠٠%، وهذه النسبة منها ٣٣,٤% موافقة بشدة و ٦٦,٦% موافقة. وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة ٩٠% منها ٤٢,٦% موافقة بشدة و ٤٧,٤% موافقة، فيما بلغت الآراء المعارضة ١٠%.

وعلى الرغم من وجود اتجاهات اجتماعية ودراسات نفسية ذهبت إلى أهمية أن يميز الفرد بين عمله وحياته الشخصية بحيث لا يطغى أحد منهما على الآخر، إلا أن الواقع العملي أثبت صعوبة أن يكون لضابط الشرطة تميز لحياته الوظيفية عن حياته الشخصية. أي أن يفصل بين عمله وحياته الشخصية. بحيث يكون تركيزه أثناء تواجده في عمله، فإذا أنصرف إلى أسرته أنصب اهتمامه بها.

— السؤال (٢٢): عمل ضابط الشرطة يستغرق معظم أوقاته ويشغله تماما عن حياته العائلية.

هذا التساؤل يؤكد نتائج التساؤل السابق من تأثير عمل ضابط الشرطة على حياته الشخصية، وموافقة الضباط على هذا المضمون، واستغراق عمل ضابط الشرطة لمعظم أوقاته وانشغاله عن حياته وأسرته تفسير لهذا التأثير.

— في الفئة الأولى بلغت نسبة الموافقة بشدة ٨٢,٢% والموافقة فقط ٨,٦% بإجمالي آراء موافقة بلغ ٩٠,٨%، فيما سجلت نسبة الآراء المعارضة ٩,٢%. وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ٧٤,٨% والآراء الموافقة ٢٠,٨% بإجمالي ٩٥,٦%، فيما سجلت نسبة المعارضة ٤,٤%.

— السؤال (٢٣): أحيانا يستغل ضابط الشرطة عمله الوظيفي في تحقيق..

الفئة الأولى	الفئة الثانية		
٤٦	٢٦	%٩,٢	%٥,٢
٨٤	١٢٧	%١٦,٨	%٢٥,٤
٣١٨	٢٧٣	%٦٣,٦	%٥٤,٦
٥٢	٧٤	%١٠,٤	%١٤,٨

(عرض لآراء الضباط من عينة البحث في السؤال ٢٣)

القاعدة الأساسية في عمل ضابط الشرطة هي تحقيق العدالة في المجتمع وذلك بتطبيق القانون (وفي بعض الأحيان تطبيق روح القانون) وحفظ الحقوق وصيانة الأعراض، وهذا أصل عام لا يقبل استثناء. لذلك كانت أغلبية آراء الضباط في الفئة الأولى تؤكد ذلك بنسبة ٦٣,٦% وبالمثل أغلبية آراء الضباط في الفئة الثانية بنسبة ٥٤,٦%. على أن هناك أغراض أخرى قد يستغل ضابط الشرطة عمله من أجل تحقيقها، وهي تعتبر خروجاً عن الأصل العام ومخالفة لما نص عليه القانون، بل أنه من الممكن في بعض الحالات أن تمثل جريمة. ومن هذه الأغراض:

- تحقيق منافع شخصية للضابط من عمله - وهي ما يمثلها القانون بجريمة استغلال النفوذ أو التربح من الوظيفة العامة - وقد ذهب إلي ذلك في الفئة الأولى ٩,٢% وفي الفئة الثانية ٥,٢%.
- وبالنسبة لاستغلال الضابط في عمله في إقامة علاقات فقد ذهب إلي ذلك في الفئة الأولى ١٦,٨% وفي الفئة الثانية ٢٥,٤%.
- وقد يستغل ضابط الشرطة عمله في تحقيق مجموعة من الأغراض مجتمعة، فهو ينبغي تنفيذ القانون وإقامة علاقات وتحقيق منافع شخصية، وأيد ذلك في الفئة الأولى ١٠,٤% وفي الفئة الثانية ١٤,٨%.
- على أن أغلبية الآراء في الفئتين تؤيد الغرض الأساسي الذي حدده القانون لعمل جهاز الشرطة والذي يمثلها في تنفيذ ضابط الشرطة، وهو تنفيذ القانون وإقامة العدل في المجتمع.

وفيما يتعلق بباقي الأغراض محل الاستبيان فإنه يمكن أن يبتغي ضابط الشرطة تحقيقها، ولكن بحسن نية وفي إطار من الشرعية القانونية والشفافية، فليست كل النفوس ضعيفة وكل الأغراض بالية.

— السؤال (٢٤): ضابط الشرطة يفضل أن يخضع لقانون هيئة الشرطة نظرا لتمييز وضعه كرجل للسلطة العامة.

هيئة الشرطة بنص الدستور هيئة مدنية نظامية، تخضع لقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الصادر بشأن هيئة الشرطة.

— في الفئة الأولى بلغت نسبة الموافقة بشدة ٧% ونسبة الموافقة ٢٨,٤% ليصبح إجمالي الآراء الموافقة ٣٥,٤%. فيما بلغت بنسبة المعارضة ٦٤,٦% هي مجموع آراء معارضة ٥٢,٨% ومعارضة بشدة ١١,٨%.

— وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ٧,٨% وهي تزيد قليلا عن نسبة الفئة الأولى، وبلغت نسبة الموافقة ٥٢,٢%، ليكون إجمالي الموافقة ٦٠%، بينما بلغت نسبة المعارضة بشدة ٢٠,٨% ونسبة المعارضة ١٩,٢% ليكون إجمالي الآراء المعارضة ٤٠%.

وعلى الرغم من أن أغلبية الآراء ذهبت إلى الموافقة على الخضوع لقانون هيئة الشرطة، إلا أن الآراء المعارضة مرتفعة وهي بلا شك محل اعتبار.

ثانيا — ضغوط في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة:

(أ — في نطاق الأسرة):

— السؤال (٢٥). أحيانا يجد ضابط الشرطة بعض الوقت الكافي لتربية أبنائه وتنشئتهم بالصورة السليمة التي يرغبها.

أحد المظاهر الاجتماعية في حياة ضابط الشرطة الهامة ذات التأثير الإيجابي في شخصيته، هي ممارسة حقه في تربية أبنائه ورعايتهم وتنشئتهم بالصورة السليمة التي يرغبها. فهل يتمكن من ذلك؟

— في الفئة الأولى بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ١٣,٢% ونسبة الآراء الموافقة ٤٦,٤% بإجمالي آراء موافقة ٥٩,٦%، فيما بلغت نسبة الآراء

المعارضة ٢٩,٤% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ١١%, بإجمالي آراء معارضة ٤٠,٤%. — وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٥,٤% ونسبة الآراء الموافقة ١٩,٦%, بإجمالي آراء موافقة ٢٥%, فيما بلغت نسبة آراء الأغلبية المعارضة ٤٦,٨% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٢٨,٢%, بإجمالي آراء معارضة ٧٥%.

— السؤال (٢٦): أحيانا تؤثر المشاكل التي تقع لضابط الشرطة في عمله على حياته مع أسرته. (تأثير طبيعة العمل على حياة الأسرة)

ضابط الشرطة كفرد في المجتمع معرض لمشكلات المهنة يتأثر بها، في حالته النفسية وحالته المزاجية وهذا أكبر تأثير حيث تظهر مباشرة على الشخص ويصعب إخفاءه عن المحيطين به، وأسرة الضابط هي الأكثر تأثرا بما يقع للضابط من مشاكل. وقد أكد ذلك آراء الضباط في الاستبيان.

— في الفئة الأولى بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٧٦,٢% ونسبة الآراء الموافقة ٢١,٤% بإجمالي موافقة ٩٧,٦% و هي أغلبية تكاد تصل إلى الإجماع بينما عارض ذلك ٢,٤% من الضباط، تري هذه النسبة أن المشاكل التي تقع لضابط الشرطة لا تؤثر على حياته مع أسرته.

— وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الآراء الموافقة بشدة ٥٢,٢% ونسبة الآراء الموافقة ٣٧,٨% بإجمالي موافقة ٩٠% فيما بلغت الآراء المعارضة ٥,٦% ونسبة الآراء المعارضة بشدة ٤,٤% بإجمالي آراء معارضة بلغ ١٠% لتكون النسبة الكلية للآراء الموافقة مقابل المعارضة هي ٩: ١.

— السؤال (٢٧): أحيانا تكون شخصية ضابط الشرطة في عمله، طاغية على أسلوب حياته. (تأثير شخصية العمل على أسلوب الحياة)

نظرا لأن ضابط الشرطة يتعامل مع فئات المجتمع جميعها، وذلك بحكم طبيعة وظيفته، إلا أن الجزء الأكبر من هذه الفئات تمثل الخارجين عن القانون، وهي تلك الفئة التي تستحوذ على اهتمام ضابط الشرطة ويولي لها اهتمام خاص ومعاملة قانونية بحساب، وهذا بلا شك يؤثر في شخصيته

وتصطبغ طباعه بصبغة معينة نتيجة هذه التعاملات تستمر معه ملاصقة لشخصيته، قد ينجح الضابط في التخلص منها سريعا وقد تستغرق بعضا من الوقت أو تلازمه كل الوقت، ونسبة قليلة من الضباط تستطيع الفصل بين الطبع والتطبع، وتحفظ لشخصيتها بمقومات حسنة وبطباع متميزة.

— وعلى هذا الأساس كانت آراء الضباط في الفئتين، في الفئة الأولى بلغت نسبة الموافقة بشدة ٩,٤% ونسبة الموافقة ٥٦,٢%، ليصبح الإجمالي ٦٥,٦%. بينما بلغت نسبة المعارضة ١٢,٤% ونسبة المعارضة بشدة ٢٢% ليصبح إجمالي المعارضة ٣٤,٤%. بنسبة موافقة: معارضة ٢ : ١. — وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ١٠,٤% ونسبة الموافقة ٤٩,٦% بإجمالي الموافقة ٦٠%، مماثلة بعض الشيء لنسبة الموافقة في الفئة الأولى. فيما بلغت نسبة المعارضة ٣٣% ونسبة المعارضة بشدة ٧%، ليصبح إجمالي المعارضة ٤٠%. والنسبة العامة موافقة: معارضة ٣ : ٢.

ب — في نطاق البيئة الاجتماعية المحيطة:

— السؤال (٢٨): أحيانا يتعرض الضابط لضغوط نفسية نتيجة علاقاته في نطاق البيئة المحيطة.

الفئة الأولى: أوافق بشدة ٢٥,٤% أوافق ٦٣% أعارض ١١,٦% أعارض بشدة —

الفئة الثانية: أوافق بشدة ٥٥,٤% أوافق ٢٤,٦% أعارض ١٥,٨% أعارض بشدة —

— السؤال (٢٩): ضابط الشرطة بعد انتهاء خدمته تتأثر علاقته بالمحيطين به اجتماعيا، من أصدقاء ومعارف وجيران مما يدفعه للحرص على هذه العلاقات أثناء الخدمة.

الفئة الأولى: أوافق بشدة ٤٢,٨% أوافق ٤٩% أعارض ٨,٢% أعارض بشدة ٤,٢%

الفئة الثانية: أوافق بشدة ٥٠,٥% أوافق ٣٩% أعارض ١٠,٦% أعارض بشدة ٥%

كثيراً ما يدخل ضابط الشرطة في حوار نفسي قد يكون هادئاً عاقلاً، وقد ينقلب إلى صراع للوقوف على حقيقة علاقته بالمحيطين به، وكيف يمكن التحكم في خيوط هذه العلاقة، ومتى يتم تقويتها لنبل أهدافها وحسن

مقصدها ورفعته نواياها، ثم متي تقطع هذه العلاقة لوجود شبهة فيها لفساد مضمونها وبطلان أساسها، فهذا الجانب الهام في حياة ضابط الشرطة، والمرتبط بمظهر اجتماعي ينمي علاقاته الاجتماعية، ليس من السهل بأي حال الوصول إلى حقيقته، فذلك يتطلب خبرة تحدد مدى العلاقة أو تجميدها أو قطعها....أنه البحث عن العلاقة التي تستهدف الشخص لذاته.

فإذا ما انتهت خدمة الضابط وفقد سلطته، لم يتبق منه سوى الإنسان الذي لو كان حسن الخلق كريم الصفات حلو العشرة، ما أنفض من حوله الأصدقاء والأحباء. لذلك فهو يحرص على إتمام هذه العلاقات أثناء تمتعه بسلطاته، غير عابئ بما قد تسببه له من مشكلات. وقد أيدت أغلبية آراء الضباط في الفئتين، ما يتعرض له ضابط الشرطة من ضغوط نفسية نتيجة علاقاته الاجتماعية بالمحيطين به.

ثالثاً - في نطاق الجانب المادي:

- السؤال (٣٠): المقابل المادي الذي يحصل عليه ضابط الشرطة يتناسب أحيانا مع ما يقوم به من أعمال في نطاق وظيفته.

- السؤال (٣١): أحيانا يكون الراتب الذي يحصل عليه ضابط الشرطة، كافيا لاحتياجات أسرته.

- السؤال (٣٢): أحيانا يكون لضابط الشرطة مصدر دخل يساعده في التزاماته المادية.

- السؤال (٣٣): أحيانا يفكر ضابط الشرطة في ترك وظيفته، والبحث عن فرصة عمل أفضل للالتزام باحتياجات أسرته.

- السؤال (٣٤): أحيانا يلجأ ضابط الشرطة إلى الدخول في أي مشروع، بصورة غير معلنة بحثاً عن مصدر آخر للدخل.

الجانب المادي من أهم الجوانب المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة، وذلك ليس حبا في المادة أو الرغبة في اكتناز الأموال، ولكن الظروف الاقتصادية - التي فسر المحللون إنها عالمية - والتي يمر بها المجتمع ألقت

بظلالها على الجوانب المادية لفئات كثيرة، من ضمن هذه الفئات ضباط الشرطة. حيث أن هذه الفئة مطالبة بمظهر معين، وشكل اجتماعي يضفي هبة مطلوبة. ولكن ما السبيل لتنفيذ ذلك ؟ ولا يوجد سبيل لذلك سوى أن يكون الدخل المادي لضباط الشرطة، المتمثل في الراتب وما يتبعه من حوافز، مناسب بالقدر الذي يكفل له الالتزام بكافة متطلباته وأسرته. وبالنسبة للوضع الحالي لضباط الشرطة من الناحية المادية ذهبت الآراء: بداية - المقابل المادي الذي يحصل عليه ضباط الشرطة يتناسب مع ما يقوم به من أعمال الوظيفة .

• الفئة الأولى: ١١,٨% موافقة. ٨٨,٢% معارضة.

• الفئة الثانية: ٧,٢% موافقة. ٩٢,٨% معارضة.

وبذلك تكون الأغلبية في آراء الضباط، قد انتهت إلى أن المقابل المادي الذي يحصل عليه ضباط الشرطة (الراتب الشهري وما يتبعه من علاوات وحوافز)، لا يتناسب مع مهام ما يقوم به من أعمال وظيفية. ثانياً: أن الراتب الشهري لضباط الشرطة كافياً لاحتياجاته.

• الفئة الأولى: ١٣,٤% موافقة. ٨٦,٨% معارضة.

• الفئة الثانية: ٥% موافقة. ٩٥% معارضة. ٥% لا تعليق.

وقد ذهبت أغلبية الآراء إلى أن الراتب الشهري لضباط الشرطة ليس كافياً لسد احتياجاته وأسرته.

ثالثاً: أن الضباط يرون له مصدر دخل آخر يساعده في التزاماته المادية.

• الفئة الأولى: ٨٩,٨% موافقة. ١٠,٢% معارضة.

• الفئة الثانية: ٨٤,٢% موافقة. ١٥,٤% معارضة. ٥,٤% لا تعليق.

وهكذا اتفقت رأي الأغلبية أن ضباط الشرطة أحياناً يكون له مصدر دخل خارجي يساعده على التزاماته المادية، وكانت نسبة الآراء المعارضة ضئيلة للغاية. وحقيقة فإن نسبة كبيرة من الضباط في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها المجتمع، تلجأ هذه النسبة إلى العائلة،

ممثلة في رب العائلة أو كبيرها من والد أو عم، للحصول منه على دعم مادي يساعده في حياته بالإضافة إلي راتبه.

رابعا: فإذا كان المقابل المادي لضابط الشرطة لا يتناسب مع وظيفته وليس كافيا للوفاء باحتياجات أسرته. وليس للضابط دخل خارجي يحصل منه على دعم مادي معاون له، فلا يكون أمام الضابط سوى أن يفكر في ترك وظيفته والبحث عن فرصة عمل أفضل له، حتى يتمكن من الوفاء باحتياجات أسرته، وقد أيدت أغلبية آراء الضباط هذا الاتجاه ووافقت عن ذلك التفكير. فهذا خيرا من أن ينحرف ضابط الشرطة ويلجأ إلي وسائل غير مشروعة للكسب المادي، تنتهي به إلي أن يكون انحرافه يعاقب عليه القانون، ويمثل فعله جريمة تنتهي بها حياته الوظيفية نهاية غير متوقعة.

• الفئة الأولى: ٧٩,٨% موافقة. ٢٠,٢% معارضة.

• الفئة الثانية: ٦٩,٦% موافقة. ٢٥,٦% معارضة. ٤,٨% لا تعليق.

خامسا: وبدلا من أن يترك ضابط الشرطة الوظيفية قد يلجأ إلي أن يدخل في مشروع تجاري أو استثماري - اقتصادي على أي شكل - بصورة غير معلنة بحثا عن مصدر آخر للدخل المادي.

• الفئة الأولى: ٩٠,٢% موافقة. ٩,٨% معارضة.

• الفئة الثانية: ٨٥% موافقة. ١٠,٤% معارضة. ٤,٦% لا تعليق.

وبذلك فإن أغلبية آراء الضباط قد وافقت على أن يدخل ضابط الشرطة في أي مشروع لزيادة دخله المادي، بينما اعترضت نسبة من الآراء وامتنعت نسبة عن التعليق نظرا لخطورة هذه الخطوة.

— السؤال (٣٥): الجانب المادي في وظيفة ضابط الشرطة يمثل عبء نفسي يؤثر عليه كثيرا في شخصيته سواء في الجانب الإيجابي أو السلبي

— السؤال (٣٦): من الضروري أن يكون الراتب الشهري الذي يحصل عليه ضابط الشرطة كافيا تماما لقضاء احتياجاته ومتطلبات أسرته.

الملاحظ أن كلا من السؤال (٣٥) ومضمونه أن الجانب المادي يمثل

عبء نفسي على ضابط الشرطة، في ظل الظروف القاسية التي يمر بها مجتمعنا والارتفاع غير العادي لمستوى الأسعار، خاصة السلع الاستراتيجية التي تمثل عصب متطلبات أي أسرة، هذا السؤال مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسؤال (٣٦) ومضمونه أنه من الضروري أن يكون الراتب الذي يتقاضاه ضابط الشرطة نظير عمله، كافياً لكي يشبع الضابط حاجته وحاجات أسرته ومحصلته توفير الحياة الكريمة.

وتفسير ذلك، أن العبء النفسي الذي يشعر به ضابط الشرطة المتمثل في النواحي المادية المطلوبة منه، يقابلها جانب واحد هو الذي يمكن أن يفى بهذه النواحي. مجموعة التزامات يقابلها حق وحيد، هذه الالتزامات من المفترض أن يقضيها ضابط الشرطة بما يحصل عليه من راتب شهري يتقاضاه، فإذا كان هناك مصدر دخل آخر يزيد من الاطمئنان لدى ضابط الشرطة في أنه سيكفي احتياجات أسرته. الأصل العام هو أن يكون اعتماد ضابط الشرطة على راتبه الشهري، والاستثناء أن يكون لدى ضابط الشرطة مصدر دخل خارجي احتياطي يمدد بالعون. لذلك كانت آراء الضباط في الفئة الأولى بلغت الموافقة ١٠٠% بينها ٧٠,٢% موافقة بشدة و ٢٩,٨% موافقة على تأثير الجانب المادي وما يمثله من عبء نفسي على الضابط. وفي الفئة الثانية بلغت نسبة الموافقة بشدة ٥٥,٤% ونسبة الموافقة ٢٩,٦% بإجمالي ٨٥%، بينما المعارضة ١٠,٤%، وأمتنع ٤,٦% عن الإجابة.

ونسبة المعارضة أو عدم التعليق قد يكون سببها أن ضابط الشرطة في الأغلب الأعم عند اختياره للالتحاق بكلية الشرطة، يكون الوضع المالي لعائلته ذو ثقل معين، تحرص الجهات المسؤولة عن الاختيار أن يكون من سيتم قبوله متمتعاً بهذا الوضع، وإن كان هذا من الأسس المطلوبة عند الاختيار وذلك للحرص على أن يكون الطالب الذي سيتم قبوله ضابطاً للغد، لا يمثل الجانب المادي بالنسبة له أي مشكلة أو عبء. فإن من حق الاعتماد

على راتبه للمعيشة، وترك المساعدة المالية العائلية حسب ظروف الحياة هي استثناء لا تجعلنا نغمض أعيننا عن الأصل.

والدليل على ذلك آراء الضباط في السؤال (٣٦) أن يكون راتب ضابط الشرطة كافيا له وأسرته. نسبة الموافقة في الفئتين ١٠٠% دون معارضة. فكما إنه يقع على عاتق ضابط الشرطة الكثير من الالتزامات بعضها مهنية - متعلقة بالوظيفة - وبعضها أخلاقية - مرتبطة بسلوكه وتصرفاته وعلاقاته ومظهره، والكثير من المحاذير والممنوعات فيما يجب أن يفعله وما لا يجب أنه يفعله، فإنه من العدل والإنصاف أن يكون له جزء من الحقوق، التي تحفظ له كرامته وهيبته وتكفي حاجاته وأسرته.

الفرع الثالث

النتائج العامة المستخلصة من الدراسة الميدانية

خلصت نتائج الاستبيان عن الضغوط التي يتعرض لها ضابط الشرطة وتؤثر في شخصيته إلى:

أولا - الضغوط في الإطار الوظيفي: أ - بشأن علاقة الضابط بقيادته:

- من الأهمية أن يشعر الضابط بالرضاء عن عمله في جهاز الشرطة، وعليه أن يعمل ويجد في مكان عمله، حتى ولو كان إحساسه أن هذا المكان لا يتناسب مع إمكانياته وقدراته وكفاءته، لأن ذلك سوف ينعكس على علاقته بقيادته، التي لابد أن تكون ناجحة لصالح العمل ولمصلحة الضابط وقيادته، فالمشاحنات والخلافات في العمل تؤثر بصفة عامة على المنشأة وقدر العمل المنتج فيها.

- ضابط الشرطة هو إنسان عرضة للزلل والخطأ، وقد يترتب على ذلك مساءلته إداريا وتوقيع جزاء عليه، قد يستشعر هو ظلما تعرض له خلال هذه المراحل، فعليه أن يتثبت من ذلك بأدلة مادية والاستفادة مما أتاحة القانون للضابط، من التظلم من القرار التأديبي الصادر في حقه

ويكون ذلك حسب الخطوات التي أوضحها القانون، وهذا يتطلب من ضابط الشرطة أن يكون على وعي قانوني ويعلم حقوقه وواجباته. وليس التعرض للظلم نهاية المطاف، بل هو إجراء وارد الحدوث، وقد يكون السبب فيه هو فعل الضابط نفسه، وقد يكون استسعار الظلم إحساس داخلي لدى ضابط الشرطة، بينما الإجراءات التي اتخذت بشأن ما ارتكب من خطأ أو زلل صحيحة وقانونية، فلا يتوقف الضابط العاقل أمام هذه المواقف طويلا، ويعتبرها تجربة مفيدة له.

- إن تولى المناصب القيادية والإشرافية في جهاز الشرطة يخضع لمعايير موضوعية وإجراءات قانونية ولجهات إشرافية، وهذا أصل عام في سياسة الإدارة، وإن تخلل ذلك استثناءات معينة، أو تداخلات ذات أبعاد يجهلها الكثير، فلا يكون تفسير هذه الأمور خارج الحسابات الصحيحة.

- الشخصية السوية لضابط الشرطة الناجح هي القادرة على مواجهة الضعاف وتخطي الأزمات، دون اللجوء للغير للدفاع عنها وتركيتها لدى جهة الإدارة، وإزاحة الأخطار التي تعترضها، وأن كان هناك نماذج على هذه الطبيعة، فإنها نماذج فاشلة لا تمثل الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، ولا تعبر عن المعدن النفيس الذي نبتغيه في رجل الأمن.

- إن معظم المشكلات التي يتعرض لها ضابط الشرطة يكون مصدرها في علاقته مع قيادته أو رئاسته، التي تتولى الإشراف على عمله وأدائه الوظيفي، فالضابط غير مقتنع بقيادته ويؤدي عمله تحت تأثير ضغط نفسي وعصبي وفي إطار تنفيذ الأوامر والتعليمات وخوفا من المسؤولية وحرصا على مستقبله الوظيفي، والقيادة لا تمارس عادة دورها بحرفية قاهرة وواعية وقادرة على استيعاب الآخرين، وعند خطأ المرءوس غير العمدي وغير الملون بالشبهات، تتخذ الإدارة إجراءات التأديب.

وللتغلب على هذه المشكلات التي تعوق العمل الأمني، لابد من إفراح مسعة صدر القيادات العليا في الاجتماعات التي تعقد، ليكون الاستماع عن قرب

للمشكلات التي تعترض المرءوسين، ثم تعقيب الرؤساء عليها مع دراستها باهتمام، وهذا دافع إلي التأكيد على أن تكون هذه الاجتماعات ذات بعد حيوي هام وفائدة عملية، وليست صورية باهتة لحديث القيادة المسنولة، والحضور يستمعون بلا معقب.

ب- بشأن علاقة ضابط الشرطة بزملائه:

— حتى لا تمثل علاقة الضابط بزملائه سواء في العمل، أو من خارج العمل ضغطا يؤثر في شخصيته، ويعرضه لأزمات ومشكلات في عمله، لابد من تقنين هذه العلاقة، ويتم هذا التقنين بواسطة الأخلاق الحميدة والمعاملة الحسنة والعلاقة جيدة، وأيضا بواسطة عرف العمل الوظيفي، فهناك نطاق من المجاملة الراقية بين الضابط وزميله بل وزملائه في مهنته، لا يشترط أن يكون معه في نفس الإدارة أو المصلحة أو القطاع، ولكنها مجاملة لا تخالف القانون ولا يصحبها تداعيات، ولا يحتويها غبن من طالب المجاملة، وتكون تحت إشراف القائد المباشر أو الرئيس المسئول، الأكثر خبرة ودقة ومسئولية، فتتم بعلمه وتحت سمعه وبصره، فإذا استشعر بحسه الأمني أبعاد معينة سوف تترتب على ذلك، اتخذ الإجراء المناسب الذي يحمي ضابطه ومرءوسه، ويصونه من تصرف غير مسئول.

وبالإضافة للمجاملة الراقية هناك الاحترام المتبادل بين الضابط وزميله، الاحترام الذي يزيد من قدر صاحبه ولا ينقص من شخصيته بل يزيدها علو ت- بالنسبة للإطار الوظيفي من خلال المثلث المثلثي لضابط الشرطة: تختلف النظرة الشخصية لوظيفة ضابط الشرطة من ضابط إلى آخر، أو بمعنى آخر فإن هناك تباين في المنظور الشخصي للوظيفة الأمنية من ضابط إلى آخر. هذا التباين يؤثر فيه بلا شك موقع الضابط في جهاز الشرطة، ورتبته وسنوات خبرته في الجهاز وظروفه المحيطة به، ومع وجود كل هذه المتغيرات تختلف نظرة الضابط إلى مهنته.

وعلى الرغم مما أثبتته الدراسة الميدانية من وجود تباين واضح لنظرة

الضباط لعملهم في جهاز الشرطة، فمن الضباط من ذهب إلي عدم شعوره بالفخر بأنه ضابط شرطة، أو عدم إحساسه بأنه يتبوء وظيفة تدفع به إلي مصاف رجال السلطة في الدولة، أو عدم الرغبة في الاستمرار في العمل كضابط شرطة، والتغير إلي عمل آخر سواء عمل حر أو وظيفة عامة، خارج نطاق جهاز الشرطة.

— ومن النتائج الهامة التي استخلصتها الدراسة الميدانية، زيادة الأعباء والضغط على كاهل ضباط الشرطة. بصورة ظهرت واضحة في نسب الآراء في الدراسة الميدانية، فالمجتمع يعيش تحت تأثيرات متعددة ومتنوعة تؤثر في طوائفه، وضباط الشرطة من هذه الطوائف ويتأثر بهذه المتغيرات، فمن الضروري إعداد دراسة شاملة متخصصة تهدف إلي قياس المنظور الشخصي لضباط الشرطة تجاه وظيفته، يتولاها أصحاب الخبرة في هذا المجال لرصد سلبيات معينة، تؤثر في نظرة ضباط الشرطة إلي مهنته التي من المفترض أنه عاشقاً لها ومحبا لأدائها.

- ونظراً لأن العمل الأمني ذا ثقل معين ويفرض مسئولية شاملة على القائم به، لذلك فهو يستغرق وقت ضابط الشرطة بأكمله، وبالتالي يتأثر الكثير من الضباط بعملهم، ويكون لذلك مردود سلبي على حياتهم الخاصة سواء العائلية أو الشخصية، وقد يدفع هذا الاستغراق بعضاً من الضباط إلي تحقيق منافع شخصية من عملهم يحققون منها استفادة خاصة، وقد يدفعهم الوضع إلي تفضيل العمل في أماكن معينة، ذات مميزات أفضل من أماكن عمل أخرى، لذلك فإن المساواة والعدالة واجبة بين جميع المصالح والإدارات والمديريات في جهاز الشرطة من حيث المميزات..... وغيرها. لتحقيق الاستقرار المطلوب توافره لدى جميع الضباط، فلا يكون هناك اختلاف وتباين بصورة تؤثر بالسلب في النفوس، وتبعث على الشعور بالإحباط والسأم.

❖ ومن النتائج الجوهرية التي أوضحتها الدراسة الميدانية، ما يتعلق بالعلم بالتقرير السري السنوي، الذي يتم من خلاله تقييم عمل ضابط الشرطة لمدة عام منصرم.

فمن الأهمية أن يعلم الضابط بتقريره السنوي، فهذا حق قانوني ومشروع وقد أجمع الضباط من عينة الدراسة على الرغبة في العلم بنتيجة التقرير السنوي. وألا يتوقف إعلان التقرير السنوي للضابط إذا قدرت كفايته دون المتوسط أو ضعيف، أو إذا ما تضمن التقرير ما يسئ إليه.

ثانيا - الضغوط في الإطار الاجتماعي والبيئة المحيطة:

- تحقق وظيفة الشرطة للضابط وضعاً اجتماعياً مرموقاً بين أفراد مجتمعه، سرعان ما يتلاشى هذا الشعور وتختفي هذه الحقيقة، ليستيقظ ضابط الشرطة بعد سنوات عمل طويلة مريرة، فيجد لديه مشكلات اجتماعية عديدة تطرق باب أسرته، ويكون مطلوب منه حل هذه المشكلات والمحافظة على أسرته وقضاء احتياجاتها، فهل يسمح له العمل الأمني بذلك ؟

- الإجابة على هذا التساؤل تراجعت بين الإيجاب والنفي، فحسب المكان الذي يعمل فيه ضابط الشرطة، فهناك أماكن عمل تمكن الضابط من رعاية أسرته والاهتمام بشئونها، وأماكن أخرى لا تعطي الضابط الوقت لممارسة هذا الحق الاجتماعي، ويجب ملاحظة أن الآثار التي تترتب على هذه الضغوط الاجتماعية من الصرب إغفالها، إذا أردنا شخصية متكاملة مأمولة لضابط الشرطة.

وإن كان من الصعب مساواة جميع جهات الشرطة من حيث المميزات والأفضليات، فلا يكون أقل من الاهتمام بتوفير قدر مناسب من الرعاية الاجتماعية للضباط، والمتمثل في السكن وتحقيق الاستقرار العائلي والرعاية الصحية له ولأسرته.....إلى غير ذلك من المظاهر الاجتماعية.

- وفيما يخص البيئة المحيطة بضابط الشرطة:

فإن ضابط الشرطة إنسان يعيش وسط أبناء مجتمعه، ومن البديهي أن يكون له صداقة ومعرفة بمن حوله من جيران وزملاء، وتتسع دائرة معرفته بمن يتعامل معهم من طوائف المجتمع المختلفة، فتعامل ضابط الشرطة مع هذه الطوائف تتم بحرص واحترام، فلا يكون التعالي والتكبر والتباهي، لكن الاحترام والتواضع والأسلوب الحضاري الذي يزيد من قدر الشخصية في عيون الآخرين، ويرفع قدر صاحب الشخصية عندهم.

وضابط الشرطة بعلاقته الطيبة الحسنة بالجميع، قد يطلب منه صديق أو جار خدمة أو مشورة أو نصح وإرشاد أو مساعدة في موضوع ما، فحتى لا يمثل ذلك ضغطاً وعيناً على ضابط الشرطة، عليه تقيم المواقف سريعاً وتحديد حقيقة ما هو مطلوب فعلاً، ومدى قدر استطاعته في تلبية الحاجة للآخرين، وهي حاجة قانونية لا توجد بين طياتها أي مخالفة أو خطأ أو تجاوز، فإن قضاء حوائج الناس له معنى عظيم في النفوس وجزاء كبير عند الله تعالى.

ثالثاً - الضغوط في الإطار المادي:

- أحد أهم الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة، والنتائج عنها الكثير من مشكلاته، هو المقابل المادي من الوظيفة - ما يحصل عليه الضابط من راتب نظير مجهوده وما يقوم به من عمل أمني - هو الضغط المادي الذي يستشعره الضابط في مجتمع تتحكم المادة - المال - في الكثير من أمصاره. فكيف يكون ضابط الشرطة مطالب بالكثير والكثير من الواجبات، وعليه عبء كبير من الالتزامات والمحظورات، بينما لا يحصل على المقابل المادي الذي يكفل له الحياة الكريمة ؟ فمن الضروري والمهم كفاءة مقابل مادي محترم، يزيد من إيجابية شخصية ضابط الشرطة ويرفع من قدره ويعظم من نزاهته، وبذلك يستطيع ضابط الشرطة مواجهة الكثير من مشكلاته، والتغلب على ما يتعرض له من ضغوط تنشأ بسبب أعباء مادية.

الفصل الثاني

الدراسة الإحصائية

[تحليل إحصائي للناديب كاحد الضغوط المؤثرة]

في شخصية ضابط الشرطة

في دراسة إحصائية تم خلالها الاستعانة بالبيانات والمعلومات، الواردة في الأوامر العمومية الشهرية التي تصدر عن قطاع الشئون القانونية^(*) بوزارة الداخلية، والتي تضمنت بيانات بشأن مجالس التأديب التي يحال إليها ضابط الشرطة. وقد تم الاستعانة بهذه البيانات والمعلومات على هذا النحو، لضمان الدقة الكاملة في الأعداد والأرقام التي هي لب الدراسة الإحصائية، ولضمان الوصول إلى نتائج إيجابية تفيد الدراسة^(**)، وبذلك تكون التوصيات المستخلصة ذات مغزى وهدف.

ويلاحظ أنه عندما يتجاوز ضابط الشرطة في عمله فيخطأ، فإنه يترتب على هذا الخطأ جزاء يتم توقيعه عليه، يتوقف هذا الجزاء على أمور معينة خاصة بهذا الخطأ، بيانها كما يلي:

- خطأ بسيط يكون نطاق المحاسبة جهة عمل الضابط - مديرية أمن أو إدارة - حيث يتم إجراء التحقيق مع الضابط، وتوقيع الجزاء المناسب عليه نتيجة لهذا الخطأ من المدير المسؤول، وهذا ما يعبر عنه بقرار

(*) يقوم قطاع الشئون القانونية بوزارة الداخلية بإصدار الأوامر العمومية الخاصة بالوزارة وهي غير منشورة ويتم تداولها في نطاق قطاعات وإدارة ومديريات وزارة الداخلية فقط، وقد تم الالتزام التام بهذه التعليمات كاملة، وتم الاستفادة فقط بالبيانات والأرقام فقط وذلك في إطار أهمية الدراسة العلمية، وما يترتب عليها من نتائج.

(**) الدراسة الإحصائية تقوم على المنهج الإحصائي، الذي يعتمد على جمع بيانات كمية أو رقمية، عن العلاقة بين المتغيرات وتبويبها واستخلاص النتائج منها بوسائل متعددة مثل الارتباط وتحليل التباين..... الخ. ولا يكفي مجرد استخدام الأرقام بل لابد من تحديد الوقائع موضوع الدراسة تحديداً منهجياً دقيقاً، حتى يتسنى دراستها دراسة كمية. يراجع: دكتور/ فاروق يوسف يوسف - قواعد المسح العلمي - القاهرة - مكتبة عين شمس - ط ١ - سنة ١٩٨٥ - ص ٤٩.

الجزء الإداري الصادر من جهة عمل الضابط^(١).

- خطأ جسيم يتم بناء عليه إحالة الضابط إلى المحاكمة التأديبية^(٢)، وهذه الحالة هي نطاق دراستنا الإحصائية. كما وأنه قد يرتكب ضابط الشرطة في حياته الخاصة خطأ، يعد جريمة مسلّكي كما سبق وأوضحنا - يمكن نتيجة لهذا الخطأ أحالته إلى المحاكمة التأديبية.

أولاً - نطاق الدراسة الإحصائية:

شملت الدراسة الإحصائية للمجالس التأديبية التي يحال إليها ضابط الشرطة، الفترة الزمنية من يناير سنة ٢٠٠١ إلى ديسمبر ٢٠٠٣. وقد استهدفت هذه الدراسة تحليل البيانات الآتية:

- أنواع المخالفات التأديبية التي بسببها يتم إحالة ضابط الشرطة إلى المحاكمة التأديبية، ونسبة هذه المخالفات إلى بعضها البعض.
- أعداد الضابط المحالين إلى المجالس التأديبية وبيان نسبة هذه الأعداد حسب الرتبة العسكرية.

ثانياً - تحليل الدراسة الإحصائية:

تبين بوضوح أن المخالفات التأديبية التي تستوجب في حالة ارتكابها، إحالة الضابط إلى المحاكمة التأديبية كثيرة ومتنوعة، وأيضاً متغيرة في الوصف القانوني والأركان التي تقوم عليها. وقد تم هيكلة هذه المخالفات في أنواع:

- الانقطاع عن العمل بدعوى المرض، مع عدم احتساب الجهات الطبية الفترة أجازة مرضية.

- استعمال القسوة مع المواطنين، (وما يترتب علي ذلك من إصابات).

^١ - يراجع في هذا الشأن المادة ٤٩ من قانون هيئة الشرطة، وتتمتع على أنه:

"لوزير ومساعد الوزير المختص ورئيس المصلحة ومن في حكمه أن يوقع على الضابط حتى رتبة عقيد عقوبة الإنذار وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة الواحدة بحيث لا تزيد مدة العقوبة في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً".

^٢ - يراجع في هذا الشأن المادة ٥٨ من قانون هيئة الشرطة، وتتمتع: (يصدر قرار الإحالة إلى المحاكمة التأديبية من الوزير أو مساعد الوزير، ويتضمن بياناً بالتهمة المنسوبة إلى الضابط).

- المخالفات المالية في نطاق العمل الوظيفي (ماليات - مرتبات - بنزين).
- الارتباط بعلاقات بمن هم دون المستوي الوظيفي والاجتماعي.
- إدمان وتعاطي المواد المخدرة.
- استغلال النفوذ وسلطة الوظيفة والتوسط لدى الجهات الأخرى.
- إساءة معاملة القيادات والرؤساء.
- إساءة معاملة المرءوسين (وبخاصة المجندين).
- التزوير في المحررات الرسمية.
- التأخير عن موعد الخدمة أو مواعيد العمل الرسمية.
- إساءة معاملة المواطنين.
- علاقات نسائية غير شرعية.
- سوء معاملة الضباط فيما بينهم (اعتداء - سب وإهانة - إحداث أصابه).
- مخالفات وظيفية مرتبطة بالعمل (ترك خدمة - مخالفات تعليمات - إهمال في العمل).
- مخالفات مالية خارج نطاق العمل (معاملات تجارية إنشاء مشروعات).

ثالثاً - إطار معياري لتحديد الجريمة التأديبية:

تملك السلطة الإدارية سلطات تقديرية واسعة، في تحديد ما يعتبر جريمة تأديبية وما لا يعتبر كذلك، كما أنها تتمتع بذات السلطات في مجال تقدير جسامته الجريمة التأديبية، وملاءمة المساءلة التأديبية عن الخطأ المرتكب أو عدم المساءلة، بالإضافة إلى تقدير العقوبة المناسبة، وذلك بشرط ألا يكون الفعل - الخطأ - المكون للجريمة التأديبية ممارسة لحق مشروع^(١).

١ - دكتور/ محمد مختار محمد عثمان - الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة - القاهرة - دار الاتحاد العربي للطباعة - ط ١ - سنة ١٩٧٢ - ص ١٦٨، دكتور/ زهوة عبد الوهاب حمود - التأنيب في الوظيفة العامة - رسالة دكتوراة - كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية - سنة ١٩٨٢ - ص ٩٠.

- Voir aussi en ce sens:-

Auby (Jean - Marie).Auby (Jean -Bernard).op - cit. No 18. pp 143 et 144

أ - معيار قياس الجريمة التأديبية:

تقاس الجريمة التأديبية بأحد المعايير الآتية:

* **المعيار الشخصي/الذاتي (SUBJECTIF):** يقتضي النظر إلى شخص مرتكب الجريمة التأديبية ذاته، لبيان ما إذا كان الفعل المنسوب إليه، يعتبر انحرافاً في سلوكه هو أم لا يعتبر كذلك.

* **المعيار الموضوعي (OBJECTIF):** وهو الأرجح فقها وقضاء، فإنه ينظر فيه إلى السلوك المألوف للشخص العادي، مع استبعاد الظروف الداخلية والشخصية الخاصة بمرتكب المخالفة، إلا أنه يعتبر في هذا المقياس الموضوعي بالنظر إلى الفئة التي ينتمي إليها الموظف المتهم وتخصصه^(١).

وبشأن هذا المعيار قضت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها بأن:

" المواخذه لا تكون عادلة إلا إذا ما أدخلت الاعتبارات التي من شأنها أن تنقص أو تزيد من جسامة المخالفة، والتي يجب أن تكون تحت نظر جهة إصدار القرار التأديبي، فلا يجوز تجريد الواقعة مما أحاط بها من ملائمتها وظروف واعتبارات"^(٢).

١- دكتور/ محمد مختار محمد عثمان - المرجع السابق - ص ١٧١، ١٧٢. دكتورة / زهوة عبد الوهاب حمود - المرجع السابق - ص ٨٨، ٨٩. دكتور/ محمد جودة الملط - المرجع السابق - ص ٨٦.

- وفي هذا الشأن بالنسبة للمعيار الموضوعي، ذهب رأي إلى أن المعيار الموضوعي: يجب أن يكون واقعياً، وبالتالي فلا يمكن قياس الجريمة التأديبية مجردة من الظروف الشخصية لكل شخص على حدة، أي أنه قياس للخطأ في مجال الوظيفة العامة وفقاً لما يتمتع به شخص عادي ينتمي إلى فئة الموظف المتهم، مع الأخذ بكافة الظروف المحيطة سواء كانت ذاتية كالسن والعلم والجنس أو خارجية كالزمان والمكان والبيئة والعرف والعادات، مما يعني أن المعيار لم يعد موضوعياً خالصاً، إنما هو موضوعي في أساسه وشخصي من حيث ظروف الفاعل التي يتعين الاعتدال بها. (مغاوري محمد شاهين - المسألة التأديبية للمعاملين للمدنيين بالدولة والقطاع العام - القاهرة - عالم الكتب - سنة ١٩٧٤ - ص ١٤٣، ١٤٤). ويؤيد هذا الرأي أيضاً: دكتور/ محمود عبد المنعم فايز - المرجع السابق - ص ٦٨٣.

٢- حكد المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٣/ ٢/ ١٩٩٠ في الطعون أرقام ٢٨٥٩، ٢٩٤٢، ٢٩٦٧ لسنة ٢٢ ق.

وتعتبر المحكمة الإدارية العليا من الظروف المحيطة أيضا سواء تنظيم المرفق، ذلك أنه إذا أتمس المرفق بخلل في تنظيمه وضبط تسييره فإنه لا يجوز أن يتحمل العاملون خاصة من لا يتحمل معيبة الإشراف والتوجيه، مسئولية هذا الخلل في التنظيم، الذي ينعكس بالضرورة بصورة أو بآخر على سير أعمال المرفق بانتظام واضطراد في تحقيقه لأهدافه، وأنه يجب على جهة الإدارة تدارس أسباب وقوع الضرر لتلافي تكرار وقوعه. كما قضت بأن شاعلي المواقع القيادية وحدهم تفرض عليهم واجبات وظائفهم إنتاج القواعد التنظيمية، وأنه يكون من قبيل التعسف أن يطالب ممن هم دون ذلك باقتراح تنظيم أفضل ورفع المذكرات في هذا الشأن^(١).

• **معيار الرجل الحريص:** ذهب رأي إلي أن قياس الجريمة التأديبية يجب أن تكون ببذل عناية الرجل الحريص بالنسبة لسلوكيات معينة، مثل المخالفات المالية والفنية، وفي حالات المسؤولية الإشرافية والتضامنية^(٢).

• **معيار الشخص المتوسط:** ذهب رأي آخر إلي معيار الشخص المتوسط أو الموظف الوسط في قياس الجريمة التأديبية. على أنه من الصعب الأخذ بمعيار الشخص المتوسط بالنسبة للضباط العاملين في هيئة الشرطة، لما يتطلبه العمل الأمني من طبيعة خاصة في العاملين بجهز الشرطة تختلف بصورة كبيرة عن طبيعة الوظيفة العامة في باقي الوظائف الإدارية.

• **لذا يكون من الأفضل الأخذ بمعيار الموظف الأمثل أو الرجل الحريص،**

١- حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٠ / ٢ / ١٩٩٠ في الطعن رقم ٨٢١٢ لسنة ٢٠٢ ق،

وحكمها بتاريخ ٩ / ١٢ / ١٩٨٩ في الطعن ٨١٣ لسنة ٢١ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا - السنة ٣٥ - المجلد الأول - رقم ٨٨، ٣١ - ص ١٠٠٦،

٤٢٩. وأيضاً حكمها بتاريخ ٣٠ / ١٢ / ١٩٨٩ في الطعن ٢٠٥ لسنة ٣١ ق - غير منشور.

٢- مغاوري محمد شاهين - المرجع السابق - ص ١٥١. وأيضاً يراجع: لواء/ أحمد فؤاد كامل

- قياس الخطأ المسلكي في الشرطة - مقالة بمجلة الأمن العام - العدد ٨٤ - السنة ٢٢ يناير

١٩٧٩ - ص ٦٨. ويراجع: حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٣ / ١٢ / ١٩٨٩ في الطعن

٨٣٥ لسنة ٣١ ق، وحكمها بتاريخ ٢٦ / ٣ / ٢٠٠٠ - في الطعن ٢١٦١ لسنة ٤١ ق.

في التقدير الموضوعي لقياس الجريمة التأديبية لضباط الشرطة.

وهناك متغير آخر يرتبط بالظروف المتعلقة بالجريمة التأديبية، فهل الخطأ التأديبي قد وقع في ظروف عادية أو في ظروف استثنائية طارئة ؟ ولأن ضباط الشرطة في أحيان كثيرة يكون عمله تحت ضغوط معينة، ومرتبطة بظروف غير عادية - استثنائية أو طارئة - فإن هذه الظروف تدعوه إلى اتخاذ إجراءات سريعة، وحاسمة حسب رؤيته ومعايشته للموقف الذي وجد فيه، الأمر الذي يستوجب من السلطة الإدارية عند تقييمهما للجريمة التأديبية، التفرقة بين الخطأ المرتكب في ظل ظروف عادية، وذلك المرتكب في ظروف استثنائية^(١).

ب - تحديد إطار الجريمة التأديبية:

في سبيل تحديد وتنظيم المخالفات التي تمثل في حالة ارتكابها جريمة تأديبية، يقصد ترشيد السلطة التقديرية التي تتمتع بها جهة الإدارة، عند اعتبارها الفعل المرتكب من ضباط الشرطة يعتبر جريمة تأديبية أم لا يعتبر كذلك. مما يؤدي إلى الاعتدال في تقدير جسامة الخطأ المرتكب ووضعه في إطاره الحقيقي، ومن ثم الحكم بالعقوبة العادلة المناسبة في الفعل المرتكب، دون تغليب أو تعسف من جانب السلطة الإدارية. فإن هناك توصيف لعبارات فضفاضة واسعة، تستوعب الكثير والكثير من المخالفات، التي قد يرتكبها ضابط الشرطة، وذلك مثل عبارات التوصيف التالية:

- مخالفة تعليمات الواجب الوظيفي.
- السلوك المعيب.
- الإخلال الجسيم بمقتضى الواجب الوظيفي.

١- راجع حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٢ م ٦ / ١٩٦٢ في الطعون ٨٣، ١٣٠٢، ١٤٠٠ لسنة ٦ ق. وأحكام حديثة: بتاريخ ٣١ / ١٠ / ١٩٩٢ في الطعن ٢٥٢٠ لسنة ٣٦ ق - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الثامنة - المجلد الثالث - رقم ١٢٦ - ص ١٣٣١، والسنة ٣٨ ق - الجزء الأول - رقم ٤ - ص ٦٩، وحكمها بتاريخ ٢٨ / ١١ / ١٩٩٢ - في طعن ٣٨٥٨ لسنة ٣٥ ق - غير منشور.

ونظرا لأن الضرورة تقدر بقدرها، فإنه من الأهمية أن ينطبق التوصيف القانوني على المخالفة التأديبية. وبناء على ذلك فإن تحديد إطار الجريمة التأديبية من خلال التوصيف العام للمخالفة يمكن أن يشمل الآتي:

- مخالفة تعليمات الواجب الوظيفي يمكن أن يندرج تحتها المخالفات التالية:
 - عدم اتخاذ إجراءات التأمين الواجب إتباعها في المأموريات والخدمات، وترحيل المتهمين والمحبوسين.
 - عدم إخطار القيادات بمأمورية هامة، أو إحداث أمنية خطيرة وقعت أو على وشك الوقوع لاتخاذ اللازم.
 - عدم اتخاذ الإجراءات القانونية الواجب إتباعها عند ضبط مخالفة معينة أو واقعة محددة.
- عدم تحري الدقة في الأعمال المسندة والأعمال التي يكلف القيام بها.
- استخدام العهدة الأميرية في غير الأغراض المخصصة لها.
- اتخاذ إجراءات بدون وجه حق أو مسوغ قانوني.
- التحدث بطريقة غير لائقة مع القيادة المسئولة أو الرئاسة المباشرة (ويمكن أن يمثل ذلك أيضا سلوكا معيبا).
- التحدث بطريقة غير لائقة مع الزملاء في العمل أو المرءوسين.
- تشغيل المرءوسين (موظفين مدنيين-أفراد- مجندين) في غير أغراض تشغيلهم، وفي أعمالهم غير التي نظمها القانون.
- ارتداء الملابس العسكرية علي وجه غير لائق.
- ضعف الإشراف على المرءوسين.
- التأخير عن مواعيد العمل الرسمية والخدمات والمأموريات.
- مخالفة الإخلال الجسيم بمقتضى الواجب الوظيفي:
- ويمثل الإخلال الجسيم درجة أشد في الجسامة للفعل المخالف المرتكب، مما يستوجب تغليظ العقوبات المقررة لهذا الفعل المخالف وذلك مثل:
 - إثبات واقعة علي غير حقيقتها.

- فقد عهدة أميرية مثل: (طبنجة - خاتم شعار الجمهورية - طوابع شرطة - عهدة ملابسإلى غير ذلك من العهدة الأميرية).
- التغاضي عن اتخاذ إجراءات قانونية واجبة الإلتباع. (والتغاضي ينبئ عن القصد المتجه لارتكاب الفعل، وهذا حجر الزاوية لتوصيف المخالف بالجسامة، إذ أن الفعل تم عن قصد وليس عن سهو).
- الإهمال في تأمين مرحلين أو محبوسين بالصورة تمكنهم من الهرب.
- فقد احراز هامة.
- عدم الجدية في أداء الأعمال الوظيفية المكلف الضابط بتنفيذها، أو المهام (الأمنية - القانونية) الموكول إليه القيام بها.
- ترك القوات أثناء التواجد بخدمة (مأمورية)، والانتصراف من مكانها.
- العمل بوظيفة مدنية أثناء العمل بهيئة الشرطة.
- تعريض حياة القوة للخطر، وتعريض الأسلحة للفقء.

- مخالفة السلوك المعيب:

- أي سلوك يصدر من ضابط الشرطة يؤدي به إلى ارتكاب فعل يعاقب عليه القانون، هو بلا شك سلوك معيب يستوجب مساءلة الضابط تأديبياً.
- وقد لا يشكل هذا الفعل الخاطئ أي مخالفة قانونية تنسب للضابط، ورغم ذلك فإنه في إطار حرص السلطة الإدارية - هيئة الشرطة - على السلوك القويم لأبنائها، فإن هذا الفعل الخاطئ يمثل سلوكاً معيباً، يستوجب المساءلة التأديبية للضابط المخطئ. وذلك مثل ارتكاب الأفعال الآتية:
- الارتباط بمن هم دون المستوي الوظيفي والاجتماعي (وهذه المخالفة يقع فيها الكثير من ضباط الشرطة، وفي معظم الأحيان ترتبط هذه المخالفة، بمخالفات أخرى يقع فيها ضابط الشرطة سواء مسلكية أو مادية أو عاطفية).
 - الحصول على هبات مالية بصورة غير قانونية أو رسمية.

- الزواج من امرأة دون المستوى الاجتماعي (سبق اتهامها في قضايا مخلة بالشرف [آداب]).
 - إنشاء علاقات عاطفية غير مشروعة ودون المستوى الاجتماعي.
 - الاستدانة (اقتراض مادي) من القوات والدرعوسين.
 - تدخين الشيشة أثناء التواجد بالخدمة.
 - المعاملة السيئة مع أحد موظفي الدولة (أعضاء الهيئة القضائية - أعضاء الهيئة البرلمانية - رجال القوات المسلحة - المحامين.....).
 - التلاعب في الذخيرة العهدة وتغيير فوارغ الطلقات بذخيرة حية.
 - المعاملة السيئة للمواطنين (الإهانة في المعاملة والاحتقار والازدراء، ومن أمثلة ذلك إجبار مواطن علي تقبل حذاء ضابط الشرطة).
 - الانقطاع عن العمل بدعوى المرض مع عدم احتساب فترات الانقطاع أجازات مرضية من الجهات الطبية المختصة.
 - الغياب عن العمل بدون مسوغ قانوني.
- ولاشك أن السلوك المعيب الذي ينتهجه ضابط الشرطة في كثير من المخالفات، يحوي بين جنباته على إهدار الكثير من كرامة الضابط والتعبئة كرامة الهيئة التي ينتمي إليها، وكذلك يحط من قدر الضابط وقدر الهيئة التي يعد هو أحد أبنائها.
- ت - أسباب المسألة التأديبية لضابط الشرطة:
- يتضح مما سبق عرضه أنه يمكن تقسيم الأسباب التي يتعرض بناء عليها ضابط الشرطة للمسألة التأديبية إلى ما يلي:
- ١ - أسباب وظيفية وإدارية:
- تتمثل في ارتكاب ضابط الشرطة لأفعال وتصرفات مخالفة لنظام العمل، ومهام الوظيفة مثل:
- الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي.
 - الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي.

- الخروج الجسم علي مقتضى الواجب الوظيفي.
- مخالفة التعليمات. والإهمال الجسم في العمل.
- التصرفات المسليكة المعيبة في النطاق الوظيفي.

٢- أسباب مسليكة:

تتمثل في كل تصرف أو فعل أو مسلك يصدر من ضابط الشرطة، يشكل سلوكا معيبا يكون من شأنه:

- الإساءة إلي الضابط وإلى الهيئة التي ينتمي إليها.
- أن يحط من قدر الضابط ويسيء لوضعه الوظيفي.

ويتمثل السلوك المعيب في أي فعل يرتكبه ضابط الشرطة يكون من شأنه وضعه تحت طائلة قانون العقوبات، كما يتمثل السلوك المعيب أيضا في أي تصرف أو مسلك يصدر من ضابط الشرطة يعد جريمة يعاقب عليها القانون، ولو لم تتخذ الإجراءات القانونية بالنسبة لها ويكون الضابط في موضع الاتهام أمام جهات التحقيق القضائية، وأن أكتفي في هذه الواقعة بالمسألة التأديبية، مثل: تعاطي المواد المخدرة والمواد الكحولية. لعب الميسر، والتردد علي نوادي القمار. التحرش الجنسي والشذوذ الجنسي.

٣- أسباب شخصية:

وتتمثل الأسباب الشخصية في كل الأمور المتعلقة بشخصية ضابط الشرطة، وهي تصرفات وأفعال نابعة من ذاته، ويدع هو مسئول عنها بذاته وليس بصفته الوظيفية، بمعنى أن هذه التصرفات يسأل عنها ضابط الشرطة بكونه أحد أشخاص المجتمع الذي يعيش فيه، وليس لأنه ضابط شرطة، وهذه الأسباب مثل:

- الارتباط بعلاقات صداقة بمن هم دون المستوى الاجتماعي والوظيفي، والتدني في مستوى هذه العلاقات، والارتباط بعلاقات نسائية مشبوهة.
- الارتباط بعلاقات مشبوهة ببعض طوائف المجتمع (تاجر سيارات - تاجر عملة - طوائف الحرفيين) تؤدي للتقول بممارسة أعمل معينة.

٤ - أسباب مالية:

- تتمثل في تصرفات ضابط الشرطة المرتبطة بالجوانب المالية سواء في نطاق الوظيفة، أو في نطاق الحياة الخاصة، وهذه التصرفات من قبيل:
 - المخالفات المالية المرتبطة بالوضع الوظيفي.
 - إنشاء علاقات تجارية ومالية مع الغير بقصد التزيج، أو ممارسة العمل التجاري أو إنشاء مشروعات تجارية وإدارتها ولو بطريق غير مباشر.
 - قبول مبالغ مالية دون حق، أو طلب مبالغ مالية دون مسوغ قانوني.
- #### ٥ - أسباب اجتماعية:

- وتتمثل الأسباب الاجتماعية التي يتعرض بناء عليها ضابط الشرطة للمسائلة التأديبية، في ما يتعلق بالبيئة الاجتماعية المحيطة بأسرة وعائلة الضابط، ومنها علي سبيل المثال:
- الزواج بامرأة دون المستوي الوظيفي والاجتماعي بالنسبة لوضع ضابط الشرطة وظيفيا أو اجتماعيا. مثل: (الزواج من امرأة سيئة السيرة والسمعة، أو الزواج بامرأة سبق اتهامها في قضايا مخلة بالشرف، أو الزواج بامرأة لعائلة سيئة السمعة.....الخ).
 - الزواج العرفي.
 - الزواج من أجنبية سبق اعتراض الأجهزة الأمنية على الارتباط بها.
- ويلاحظ في هذا الشأن أن ضابط الشرطة مطالب بالمحافظة على كرامة الهيئة التي ينتمي إليها، وما تمثله في المجتمع من كيان متميز وسلطة تنفيذية، عند إقدامه على الارتباط العائلي(الزواج)، فيحسن الاختيار ويلتزم بمصاهرة الأخيار.
- #### ٦ - أسباب جنائية:

- وتتمثل الأسباب الجنائية التي تقضي إلي مسائلة ضابط الشرطة تأديبيا، في المسائلة الجنائية التي قد يتعرض لها ضابط الشرطة، نتيجة لارتكابه فعل يعد جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات، مثل:

- استعمال القسوة سواء مع متهم أو مواطن أو مع مرعوس.
 - تعذيب متهم لحمله على الاعتراف. القبض على مواطن بدون وجه حق
 - قبول وأخذ أو طلب رشوة.
 - إصدار شبكات بدون رصد، أو تحرير إيصالات أمانة.
 - استغلال سلطة الوظيفة، والتربح من أعمال الوظيفة.
 - التزوير في محضر تحريات أو محضر ضبط واقعة معينة.
 - مخالفة قانون المرور.
 - الضبط في جرائم المخدرات أو الآداب أو السكر.
 - اختلاس أموال عامة أو عهدة أميرية.
 - ممارسة أعمال النصب والاحتيال.
 - ممارسة أعمال البلطجة وإشاعة الذعر بين المواطنين.
- ويلاحظ بعد استعراض بعض الأسباب التي يمكن عند ارتكابها أن يسأل ضابط الشرطة تأديبيا، أن هذا البيان على سبيل المثال، ومع التطور والتقدم الذي يشهده المجتمع في الفترات المستقبلية، يمكن للسلطات التشريعية تجريم ما يعن أو يستجد من أفعال أو مسلكيات، يعد الوقوع فيها مسوغا للمسائلة التأديبية، ويتم ذلك في نطاق إضافة نصوص قانونية حديثة تضاف إلى النصوص القائمة، أو صياغة لوائح قانونية تنظم التأديب للمسلكيات والأفعال المستحدثة.
- وبذلك يتحقق الهدف من وضع اطر للمسائلة التأديبية لضابط الشرطة، بممارسة الجهة الإدارية للسلطة التقديرية باعتدال وحكمة بشأن اعتبار الفعل جريمة تأديبية أو مخالفة إدارية، ومن جهة أخرى إلزام ضابط الشرطة بأن يكون حريصا في عمله، حكيما في فعله، ملتزما في سلوكه، وهو أن فعل ذلك أضحي مأمول الشخصية موفور السمات طيب الخصال.

جدول (٣ / ٢)

(بيان المخالفات التأديبية التي ارتكبتها ضباط الشرطة)

بعد الفصل فيها بعرفة مجلس التأديب - الابتدائي وأيده الاستئنافي - لضباط الشرطة حيث ثبت فيها الإدانة

سنة ٢٠٠٣	سنة ٢٠٠٢	سنة ٢٠٠١	البيان
٦٧	٥٤	٤٠	• الانقطاع عن العمل بدعوى المرض مع عدم احتساب الجهات الطبية لفترة الانقطاع أجازته مرضية.
—	—	٧	• الغياب عن العمل بدون إذن.
١٥	١٩	١٧	• استعمال القسوة مع المواطنين.
٦	١٠	١٩	• مساملة جنائية أمام النيابة العامة.
١٢	٢٢	١٠	• المخالفات المالية في نطاق العمل الوظيفي.
٧	٣	٤	• قبول رشوة.
١١	٩	٧	• استغلال النفوذ وسلطة الوظيفة.
—	—	١	• قبض بدون وجه حق.
٤٧	٢٥	١٤	• تماطي المواد المخدرة.
١٤	١٢	٩	• علاقة نسائية غير شرعية.
٥	٧	—	• إساءة معاملة القيادات.
٤	٥	٣	• المارقة.
١٢	١٠	٧	• إساءة معاملة المرعوسين.
٢	٧	٢٠	• سوء معاملة ضباط (اعتداء وإحداث أضرار - سب وإهانة) .
١٢	٢٠	١٢	• الارتباط بملاكات بمن هم دون المستوى الوظيفي والاجتماعي.
—	—	١	• ممارسة الشذوذ الجنسي.
—	—	١	• التزوير في محرز رسمي.
٤	١٢	٤	• إساءة معاملة مواطن.
٨	٩	٩	• التأخير عن مواعيد العمل الرسمية.
—	٢	—	• مخالفات مالية خارج الإطار الوظيفي (معاملات تجارية - إنشاء مشروعات) .
١٠	٦	—	• مخالفة تعليمات الخدمة.
١٣	١٨	٨	• الإهمال الجسيم في العمل.
٢٨	٣	٩	• ضعف الإشراف على المرعوس.
٣	٨	١٧	• مخالفات تعليمات الواجب الوظيفي.
٣٣	٢٦	١٨	

الخاتمة

ليس الغرض من هذه الخاتمة تلخيص الرسالة واستعراض أبوابها، وما تضمنته من فصول ومباحث بشكل بانورامي يلم بكل شاردة وواردة، فهذا أمر يجاوز حدود الخاتمة، وإنما الغرض منها تحقيق فروض الدراسة. وانطلاقاً من هذه القناعة فقد دارت فروض الدراسة حول عرض لشخصية ضابط الشرطة بين طرفين:

- * الواقع الذي يعيشه المجتمع ويتفاعل من خلاله مع ضباط الشرطة.
- * والمأمول الذي يبتغيه وينشده الجميع، في هذه الشخصية الثرية في تكوينها، الغنية بسماتها.

ويشمل هذا العرض تحديد السمات والخصائص والصفات الشخصية، والنفسية والأخلاقية والعلمية والمهنية، المطلوب أن تتمتع بها شخصية ضابط الشرطة، إنه البحث عن الشخصية المأمولة لضابط الشرطة تلك الشخصية الغوية المتسربة بالمثل العليا، القادرة على تعظيم الأداء الأمني وأحاطته بسياج من المشروعية وصيغ عملها بالصيغة القانونية، مع الحرص على مراعاة حقوق الإنسان والمحافظة على احترامها وعدم انتهاكها، سواء كانت هذه الحقوق دستورية أو قانونية، وذلك في ظل دولة الديمقراطية دولة سيادة القانون.

وقد تم اختيار موضوع الدراسة من واقع الأهمية التي يولها جهاز الأمن في إعداد عصره البشرية للعمل الأمني، وبخاصة عنايته بكادر الضباط، على أن هذا الاهتمام وهذه العناية شملت جوانب معينة وأغفلت جوانب أخرى، على الرغم من تكامل جوانب الإعداد وتداخلها مع جوانب الشخصية، والظروف المحيطة والمتغيرات المؤثرة في أداء العمل الأمني، يزيد على ذلك تلك الضغوط الواقعة على ضابط الشرطة، والتي قد تؤثر على شخصيته ومستوى أدائه الوظيفي، والتي لم تتل القدر اللازم والكافي من الدراسة والاهتمام من قبل.

• وفي سبيل الوصول إلى الشخصية المأمولة لضابط الشرطة:

إن شخصية ضابط الشرطة هي احد جوانب موضوع الشخصية (Personality)، التي أثارت اهتمام الكثيرين من كافة الطبقات من شعراء وكتاب وفنانين ورجال دين وسياسة وقانون وتجارة، وعلماء في مختلف المجالات.... وهذا بالإضافة إلى عامة الجمهور المثقف. وعندما نتعرض الدراسة لشخصية ضابط الشرطة فإن مبتغاهما فهما وتوضيح كنهها، حيث يرغب كل إنسان في فهم نفسه بالصورة السليمة الصحيحة حتى يعيش في سلام وهدوء في مجتمعه، بما يشمل ذلك من علاقات مختلفة هو طرف فيها مع الآخرين من أبناء المجتمع، وضابط الشرطة هو أحد أبناء المجتمع.

ويعيش ضابط الشرطة في بيئة مادية واجتماعية يؤثر فيها ويتأثر بها، وهو يكون مع هذه البيئة وحدة متكاملة، وما أنماط سلوكه وشخصيته عامة إلا نتاج ذلك التفاعل الديناميكي بين عدة قوى وعوامل، بعضها يرجع إلى تكوين الفرد البيولوجي وبعضها يرجع إلى مقومات مجاله السلوكي، وتعتبر شخصية الضابط المحصلة النهائية لهذا التفاعل، وقد يفرز ذلك أنماط متباينة من شخصيات ضباط الشرطة، منها الشخصية السوية، أو الشخصية غير السوية. ولعل من أهم النتائج التي خلص إليها الباحث من خلال هذه الدراسة أن تكوين الشخصية المأمولة لضابط الشرطة لتعظيم أدائه الأمني، لن يتحقق إلا من خلال تبني المسؤولين لمنهج تكاملي ينظر إلى الأمور نظرة شمولية، مع أخذ كافة عناصر الموسوع في الاعتبار، نظرة تحدد الأطر ولا تغفل رصد التفاصيل، وأعمالا لهذا المنهج وتحقيقا للغايات السالفة، يجب الأخذ في الاعتبار دورة الحياة الوظيفية لضابط الشرطة. ولأغراض الدراسة فقد قسم الباحث هذه الدورة إلى أربعة مراحل:

== **تبدأ المرحلة الأولى** مبكراً عند انتقاء العناصر التي سيقع عليها، عبء النهوض بالأعباء والمهام الأمنية في المستقبل وذلك من خلال وضع معايير علمية، للمفاضلة بين الطلبة المتقدمين للالتحاق بكلية الشرطة، وبغية هذا

الاختيار أن يتم انتقاء أفضل العناصر من بين المتقدمين، حيث تمثل هذه المرحلة حجر الأساس في بناء الشخصية المأمولة لضابط الشرطة، لأن اختيار الفرد المناسب الذي تتوافر فيه مجموعة السمات والصفات المتكاملة، والتي هي ليست فقط خصائص الحالة الصحية والقدرات البدنية والرياضية والصفات الجسمية، وإنما بذات الأهمية السمات الشخصية والنفسية والأخلاقية، تلك السمات المجتمعة وتلك الخصائص المتناسقة هي التي تكون الشخصية المأمولة لضابط الشرطة والتي يمكن على أساسها البناء والارتقاء في مرحلة الأعداد والصقل. وتجدر الإشارة إلى أن أي تهاون أو خطأ في هذه المرحلة سوف يبدد الجهود والطاقات التي ستبذل في المراحل التالية.

— أما المرحلة الثانية في المنهج التكاملي هي فترة إعداد الطالب وتأهيله بدينا ونفسيا وعلميا وميدانيا، للنهوض بمهام العمل الأمني الموكول إليه مستقبلا. وفي هذه المرحلة يتم استثمار وتنمية القدرات العقلية والبدنية التي يتمتع بها، وتنظيم الجوانب النفسية والسمات الأخلاقية الكامنة لديه.

— وتأتي بعد ذلك المرحلة الثالثة التي تهدف إلى مساعدة الضابط على الارتقاء بأدائه الأمني، أثناء مباشرته الأعمال الأمنية والمهام الوظيفية والقانونية الموكول إليه تنفيذها، ويتم ذلك من خلال منظومة إدارية واعية وقيادة رشيدة، تعمل على توفير المناخ الوظيفي المناسب الذي يساعد الضابط على بلوغ هذه الغايات، وتتحكم في مستوي المؤثرات التي يتعرض لها ضابط الشرطة، والمتتمثلة في الضغوط التي يصطدم بها أو تظهر أمامه أثناء عمله، وذلك من خلال الحد من آثار هذه الضغوط، حيث أن تأثيرها على الجانب النفسي والمعنوي لضابط الشرطة يؤدي إلى سلبيات كثيرة، أهمها أرتباك مستوي الأداء الأمني وانخفاض معدلات إنجاز الأعمال.

— ثم المرحلة الرابعة والأخيرة وتهدف إلى المحافظة على ضابط الشرطة الذي تأثر شديدا بما وقع عليه من ضغوط، سواء وظيفية أو اجتماعية أو اقتصادية فأنحدر إلى حافة الهاوية، متجاوزاً في عمله أو مخطأ في سلوكه

أو مهملاً في مسلكياته، ويكون ذلك بالمساعدة الواعية المستتيرة الملمة بأطراف الأحداث وتفصيلات الأمور، تلك المساعدة التي تستخدم فيها كافة الوسائل المتاحة، لنهوض الضابط من كبوته وتجاوزه محنته وردته إلي مستقيم الأمور، والمبتغي من ذلك هو ألا تفقد الإدارة أحد عناصرها البشرية، التي بذلت في سبيل تأهيله وإعداده الجهد الكثير والمال الوفير.

إن نجاح ضابط الشرطة وتميزه في تعامله مع فئات المجتمع، إنما يرجع إلي تفرد شخصيته بسمات وخصائص، كامنة بداخله منذ قبوله للالتحاق بكلية الشرطة، تضعه في مصاف الناجحين دون تدخل من جهة الإدارة، بينما فشل في استيعاب المواقف والمواجهات مع الجمهور، إنما يعزي إلي ذاته وعدم قدرته على اكتشاف جوانب شخصيته، والإمساك بتلابيب ما يميزه من سمات وخصائص، وهنا يبرز دور القيادة الواعية الفاعمة في تطوير وتطويع هذه الشخصية، حتى لا يشذ الضابط بسلوكها عن المنظومة الأمنية، وحتى يتمكن بنجاح من إعادة اكتشاف ذاته والبحث في أغوار نفسه عن حقائق هي مقومات نجاحه المأمول.

[بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ]

الفهرس

الصفحة

المقدمة:

- ٧ موضوع الدراسة - أهداف الدراسة - أهمية الدراسة.
١٠ الدراسات السابقة.
١٧ الإجراءات المنهجية.
٢٠ محتوى الدراسة.

فصل تمهيدي عن الشخصية بوجه عام

- ٢٦ المبحث الأول: حقيقة الإنسان وتكوينه.
٢٧ المطلب الأول: حقيقة الإنسان بين الفلسفة العامة
والفلسفة الإسلامية.

- ٤٠ المطلب الثاني: النظرة الشمولية للشخصية الإنسانية.
٤٤ المطلب الثالث: السلوك الإنساني (Behaviour human).
٤٦ المبحث الثاني: مفهوم الشخصية.
٤٧ المطلب الأول: تعريف الشخصية.
٥٨ المطلب الثاني: العناصر الأولية للشخصية.
المبحث الثالث: تكوين الشخصية.

- ٦١ (الشخصية بين علم النفس الإسلامي وعلم النفس الحديث)
٦٢ المطلب الأول: تكوين الشخصية الإنسانية.
٦٧ المطلب الثاني: محددات الشخصية.
٧٥ المطلب الثالث: سمات الشخصية.
٧٧ المطلب الرابع: الشخصية والصحة النفسية.

الباب الأول: ماهية شخصية ضابط الشرطة.

- ٨٤ الفصل الأول: دراسة شخصية ضابط الشرطة.
٨٦ المبحث الأول: الأسس العلمية لاختيار ضابط الشرطة.

الصفحة

- المطلب الأول: نظم القبول بكلية الشرطة. ٨٧
- الفرع الأول: شروط الالتحاق بكلية الشرطة. ٩١
- شروط موضوعية أساسية- السلطة التقديرية
للجنة القبول- تقدير شروط إضافية للقبول.
- الفرع الثاني: ضوابط التقدم للالتحاق. ١٠٠
- المطلب الثاني: الاختبارات النفسية للالتحاق. ١٠٦
- الفرع الأول: اختبار الشخصية المتعددة الأوجه. ١٠٧
- الفرع الثاني: اختبار عوامل الشخصية ١٦ لكاتل. ١١٨
- المبحث الثاني: سمات شخصية ضابط الشرطة. ١٢٢
- (مواصفات الأداء الأمني).
- المطلب الأول: السمات الخارجية. ١٢٣
- العلم- القيادة- المهارة الذاتية (المواهب والقدرات).
- المطلب الثاني: السمات الداخلية. ١٤٢
- الذكاء والسلوك العقلي- الاتزان النفسي- الجانب
السيكولوجي- الجانب الأدائي (الشخصية القوية).
- المطلب الثالث: الاختبارات النفسية لضابط الشرطة. ١٦٩
- الدراسات السابقة لسمات الشخصية. ١٦٩
- بيان الاختبارات المقترحة لسمات الشخصية. ١٧٨
- مقياس التحليل الإكلينيكي- استخبارات أيزنك
للشخصية- مقياس قائمة الشخصية - مقياس
اتخاذ القرار- مقياس الثقة بالنفس.
- المبحث الثالث: الشخصية المأمولة لضابط الشرطة. ١٩١
- (مرحلة الصحة النفسية في الأداء الأمني)
- المطلب الأول: مظاهر السواء في الجانب النفسي. ١٩٢

الصفحة

المطلب الثاني: مظاهر السوء في الجانب الأخلاقي. ٢٠٠

الفصل الثاني: شخصية ضابط الشرطة والمهام الوظيفية ٢١٦

المبحث الأول: التوصيف القانوني لوظيفة ضابط الشرطة. ٢٢٠

القانون المنظم لوظيفة ضابط الشرطة- التسكين الوظيفي

لضابط الشرطة- الأسلوب الحالي لتعيين ضابط الشرطة-

أمور دقيقة يبين المصادر المكونة لفئة ضباط الشرطة-

الوضع القانوني لضباط الشرطة.

المبحث الثاني: شخصية ضابط الشرطة والمهام الأمنية. ٢٣١

المطلب الأول: المهام الوظيفية في نطاق الأمن العام. ٢٣٣

الفرع الأول: الأمن السياسي. ٢٣٥

الفرع الثاني: الأمن الاقتصادي. ٢٤١

الفرع الثالث: الأمن الاجتماعي. ٢٤٧

منع انحراف الأحداث- مكافحة الدعارة والميسر.

مكافحة جرائم المخدرات- رعاية المفرج عنهم.

الفرع الرابع: الأمن البيئي. ٢٦٤

الفرع الخامس: الأمن المعلوماتي. ٢٧٠

المطلب الثاني: السمات المأمولة في شخصية ٢٧٧

ضباط الشرطة لممارسة المهام الأمنية.

المبحث الثالث: شخصية ضابط الشرطة والضبطية القضائية. ٢٨٦

المطلب الأول: مهام الضبطية القضائية لضابط الشرطة ٢٨٧

الفرع الأول: مهام الضبطية القضائية العامة. ٢٨٩

الفرع الثاني: مهام الضبطية القضائية الاستثنائية ٢٩٨

المطلب الثاني: السمات المأمولة في شخصية ضابط ٣٠٦

الشرطة لممارسة الضبطية القضائية.

الصفحة

المبحث الرابع: شخصية ضابط الشرطة في أوقات الأزمات. ٣١٤

(ضابط الشرطة وكيفية إدارة الأزمة)

المطلب الأول: ماهية الأزمة (الكارثة). ٣١٧

تعريف الأزمة (الكارثة) - مراحل الأزمة (الكارثة).

المطلب الثاني: سمات شخصية ضابط الشرطة ٣٢٧

المأمولة في إدارة الأزمات والكوارث.

الباب الثاني: الضغوط الواقعة على شخصية

ضابط الشرطة ومواجهة آثارها.

الفصل الأول: الضغوط الواقعة على شخصية

ضابط الشرطة.

المبحث الأول: في ماهية الضغوط. ٣٣٨

مفهوم الضغط النفسي - أبعاده - مسبباته - أعراضه.

المبحث الثاني: الضغوط الذاتية الواقعة على ٣٤٦

شخصية ضابط الشرطة.

المطلب الأول: الضغوط الذاتية بين الشعور واللاشعور. ٣٤٧

المطلب الثاني: الحيل العقلية اللاشعورية. ٣٥٤

الفرع الأول: الحيل المعتمدة على العدوان. ٣٥٦

الفرع الثاني: الحيل المعتمدة على الانسحاب. ٣٥٩

الفرع الثالث: الحيل المعتمدة على الإبدال. ٣٦٧

المطلب الثالث: الانفعالية المستمرة. ٣٧٨

ماهية الانفعالية - الشحنة الانفعالية - تفسير

الانفعال - أنواع الانفعال - العاطفة - ضغط الدم.

المطلب الرابع: الإحباط. ٣٨٢

المطلب الخامس: اضطراب الشعور بالوفاء. ٣٨٥

الصفحة

- المطلب السادس: الاحتراق النفسي كمشكلة
٣٨٧ مصاحبة للضغوط.
- المبحث الثالث: الضغوط الخارجية الواقعة على
٣٩٠ شخصية ضابط الشرطة.
- المطلب الأول: الضغوط الوظيفية.
٣٩٠
- الفرع الأول: طبيعة هيئة الشرطة.
٣٩٤
- الفرع الثاني: استعراض بعض مصادر الضغط
٤٠٠ الخارجية الواقعة على شخصية ضابط
الشرطة في نطاق الوظيفة الأمنية.
- الفرع الثالث: التقارير السنوية السرية.
٤٠٦
- الفرع الرابع: نظام التفتلات.
٤١٣
- الفرع الخامس: النظام التأديبي لضباط الشرطة.
٤١٩
- أهمية التأديب في الوظيفة الشرطة- المسؤولية التأديبية
أحد الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة-
المخالفة التأديبية- المسؤولية الإشرافية- إجراء الإحالة
إلى الاحتياط لضباط الشرطة- الحق في التظلم.
- المطلب الثاني: العوامل النفسية الاجتماعية المسببة للضغوط.
٤٤٩
- الفرع الأول: المسؤولية الاجتماعية لضابط الشرطة.
٤٥٠
- الفرع الثاني: من المسؤوليات الوظيفية الاجتماعية.
٤٥٢
- علاقات تسبب ضغوط على شخصية ضابط الشرطة-
الأجازات والراحات التي تمنح لضباط الشرطة -
محو العقوبات التأديبية.
- الفرع الثالث: الضغوط المالية الواقعة على
٤٦٣ ضابط الشرطة. المرتب- العلاوات والبدلات.

الصفحة

- ٤٧٧ الفصل الثاني: معالجة الضغوط الواقعة على شخصية ضابط الشرطة ومواجهة آثارها.
- ٤٧٨ المبحث الأول: أساليب معالجة الضغوط.
- ٤٨٠ المطلب الأول: الأساليب الشخصية.
- ٤٨٠ الفرع الأول: أساليب القدرة الذاتية.
- الأساليب (الطرق) المعرفية- التطعيم الانفعالي- إعادة البرمجة الذهنية- الأساليب الذهنية البدنية- الإرشاد النفسي.
- ٤٨٧ الفرع الثاني: أساليب معالجة الشخصية وزيادة قدرتها. الصلابة النفسية- الكفاية الذاتية- ضرورة الاستماع إلي الجسم.
- ٤٩٢ الفرع الثالث: إشباع الحاجات النفسية الأساسية التي يحتاجها ضابط الشرطة. الحاجة إلي الأمن- التقدير الاجتماعي- الانتماء- الحاجة إلي التعبير عن الذات.
- ٤٩٦ الفرع الرابع: الاهتمام بالروح المعنوية.
- ٥٠٠ الفرع الخامس: المتابعة النفسية.
- ٥٠٤ المطلب الثاني: الأسلوب الوقائي.
- (احترام ضابط الشرطة لحياته الخاصة).
- ٥٠٥ الفرع الأول: تحديد مسئولية ضابط الشرطة عن أفعاله في حياته الخاصة.
- ٥٠٨ الفرع الثاني: نطاق الحياة الخاصة.
- ٥١٥ الفرع الثالث: الواجبات في الحياة الخاصة خارج نطاق الوظيفة.

المطلب الثالث: الأسلوب القانوني. ٥١٩

(الضمانات المقررة في مواجهة سلطة التأديب).

المبحث الثاني: أساليب مواجهة تجاوز ضابط الشرطة. ٥٣١

المطلب الأول: الأساليب القانونية في نطاق القانون. ٥٣١

المطلب الثاني: في نطاق قانون هيئة الشرطة. ٥٣٩

(نظام التأديب لضابط الشرطة)

الفرع الأول: ماهية السلطة التأديبية. ٥٤٠

الفرع الثاني: مجالس التأديب واختصاصها. ٥٤٧

الباب الثالث: الدراسة التطبيقية والإحصائية

لشخصية ضابط الشرطة.

الفصل الأول: الدراسة الميدانية لشخصية ضابط الشرطة ٥٥٨

تحديد أهداف الدراسة الميدانية - خطة تنفيذ الدراسة الميدانية - تحديد

عينة الدراسة - أسلوب سحب العينة - صعوبات الدراسة الميدانية.

المبحث الأول: الدراسة الميدانية لخصائص شخصية ٥٦٤

ضابط الشرطة. (من وجهة نظر ضابط الشرطة)

المبحث الثاني : الدراسة الميدانية للضغوط المؤثرة ٥٨٤

على شخصية ضابط الشرطة.

الفصل الثاني: الدراسة الإحصائية. ١ تحليل إحصائي ٦١٧

للتأديب كاحد الضغوط المؤثرة في شخصية ضابط الشرطة]

أولاً - نطاق الدراسة الإحصائية. ٦١٨

ثانياً - تحليل الدراسة الإحصائية. ٦١٨

ثالثاً - إطار معياري لتحديد الجريمة التأديبية. ٦١٩

٦٣٠. • الخاتمة.

٦٣٤. • الفهرس.

(وَعَاخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

٢٠٠٦/١٦٩٢٦ :	رقم الإيداع
<i>I.S.B.N :</i>	الترقيم الدولي

شخصية ضابطة الشرطة

بين الواقع والمأمول

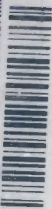
(دراسة قانونية - فلسفية - إحصائية - تحليلية)



د. محمد عبد السلام

دار الجامعة الجديدة
المنصورة - مصر
٢٠١٩ - ٢٠٢٠

Bibliotheca Alexandrina



0587695